



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cultura organizacional y el desempeño laboral en los
trabajadores de la unidad de logística en el Hospital
Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Marlene Esmeralda Chacón Salinas

ASESOR:

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración de Talento Humano

PERÚ - 2017

Jurado calificador

Dr. Edwin Martínez López

Presidente del jurado

Dr. Felipe Guizado Oscoco

Secretario del jurado

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

Vocal del jurado

Dedicatoria

La presente tesis la dedico a mi Dios, quien me guía por el camino del bien. A mi familia, quienes por ellos soy lo que soy. A mis padres y hermanos, quien me da las fuerzas de salir adelante y no desmayar en los problemas que se me presenten. A mis hijos por su apoyo y comprensión en los momentos difíciles. A mi esposo que día a día me impulsa a alcanzar mis objetivos.

Agradecimiento

A mis Padres Celestiales por haberme permitido perseverar para poder culminar mi tesis.

A la Universidad César Vallejo, que me dio la oportunidad de crecer profesionalmente. A mis profesores, quienes con su experiencia me han llenado de sabiduría. No ha sido nada sencillo el camino, por lo que agradezco a mi familia, que sin su ayuda y comprensión no hubiese sido posible realizar esta tesis. A mis compañeros de clase, con los que he compartido gratos momentos.

Declaratoria de autoría

Yo, Marlene Esmeralda Chacón Salinas, identificado con DNI N° 07392699, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, sede/filial Los Olivos; declaro que el trabajo académico titulado “Cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016” presentado en 123 folios, para la obtención del grado académico de magister Gestión Pública es de mí autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, y he realizado correctamente las citas textuales y paráfrasis, de acuerdo a las normas de redacción establecidas.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta a aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 30 de octubre de 2016

DNI 07392699

Presentación

Señores miembros del jurado,

Presento a ustedes mi tesis titulada “Cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magíster.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, la hipótesis, y los objetivos. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados, se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La autora

Tabla de contenidos

	Página
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Tabla de contenidos	vii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. Introducción	
1.1 Antecedentes	16
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanista	22
1.3 Justificación	36
1.4 Problema	37
1.5 Hipótesis	39
1.6 Objetivos	39
II. Marco Metodológico	
2.1 Variables	42
2.2 Operacionalización de variable	43
2.3 Tipo de estudio	44
2.4 Diseño de investigación	44
2.5 Población, muestra y muestreo	45
2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
2.7 Método de análisis de datos	50
2.8. Métodos de análisis de datos	50
2.9. Aspectos éticos	51
III. Resultados	
IV. Discusión	73
V. Conclusiones	78
VI. Recomendaciones	81
VII. Referencias	83
Anexos	87
Anexo A: Artículo Científico	

Anexo B: Matriz de consistencia

Anexo C: Instrumentos de recolección de datos

Anexo D: Certificados de validación de instrumentos

Anexo E: Base de datos

Lista de tablas

	Página
Tabla 1 Operacionalización de la variable cultura organizacional	43
Tabla 2 Operacionalización de la variable desempeño laboral	44
Tabla 3 Validación de juicio de expertos	48
Tabla 4 Niveles de confiabilidad	49
Tabla 5 Estadística de fiabilidad de la cultura organizacional	50
Tabla 6 Estadística de fiabilidad del desempeño laboral	50
Tabla 7 Distribución de la muestra según sus niveles de la variable cultura organizacional	53
Tabla 8 Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de innovación y aceptación de riesgos.	54
Tabla 9 Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de atención a los detalles.	55
Tabla 10 Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de la orientación hacia los resultados.	56
Tabla 11 Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de la orientación hacia las personas.	57
Tabla 12 Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de la orientación hacia el equipo.	58
Tabla 13 Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de la agresividad.	59
Tabla 14 Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de la estabilidad.	60
Tabla 15 Distribución de la muestra según sus niveles de desempeño laboral	61
Tabla 16 Distribución de la muestra según sus niveles de autorrealización.	62

Tabla 17	Distribución de la muestra según sus niveles de involucramiento.	63
Tabla 18	Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de la supervisión.	63
Tabla 19	Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión comunicación.	65
Tabla 20	Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión condiciones laborales.	66
Tabla 21	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la cultura organizacional y el desempeño laboral.	67
Tabla 22	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la cultura organizacional y la autorrealización.	68
Tabla 23	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la cultura organizacional y el involucramiento.	69
Tabla 24	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la cultura organizacional y la supervisión.	70
Tabla 25	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la cultura organizacional y la comunicación.	71
Tabla 26	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la cultura organizacional y las condiciones laborales.	72

Lista de figuras

	Página
Figura 1. Distribución de la muestra según sus niveles de la variable cultura organizacional	53
Figura 2. Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de innovación y aceptación de riesgos	54
Figura 3. Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de atención a los detalles	55
Figura 4. Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de la orientación hacia los resultados.	56
Figura 5. Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de la orientación hacia las personas	57
Figura 6. Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de la orientación hacia el equipo	58
Figura 7. Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de la agresividad	59
Figura 8. Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de la estabilidad	60
Figura 9. Distribución de la muestra según sus niveles de la variable desempeño laboral	61
Figura 10. Distribución de la muestra según sus niveles de la variable autorealización	62
Figura 11. Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión involucramiento	63
Figura 12. Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de la supervisión	64
Figura 13. Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de la comunicación	65

Figura 14. Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión
las condiciones laborales

Resumen

La presente investigación titulada: Cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016. El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 40 personas distribuidas en: 5 áreas, programación 8 personas, adquisiciones 6 personas, procesos 8 personas, almacén central 12 Personas, Patrimonio 6 personas, la muestra estuvo constituida por la misma cantidad de la población. La técnica empleada para recolectar información fue a través de una encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron de cuestionarios debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Llegando a las siguientes conclusiones: (a) Se observó que 18 personas que representan 45% manifiestan que la cultura organizacional es inadecuado, (b) 16 personas que representan 40% manifiestan que el desempeño laboral es malo y regular y (c) el coeficiente de correlación es positiva moderada (0,638**), indicando que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

Palabras claves: *Cultura organizacional, Desempeño laboral, Trabajadores.*

Abstract

It present research entitled: culture organizational and the performance labor in them workers of the unit the logistics in the Hipólito Unanue Hospital National of the district the El Augustinian, 2016, had as objective general determine the relationship between the culture organizational and the performance labor in them workers of it unit logistics in the Hospital Hipólito Unanue of the district the Augustinian, 2016. The type of research according to their purpose was substantive descriptive level, quantitative approach; of design not experimental. The population was formed by 40 people distributed in: 5 areas, programming 8 people, acquisitions 6 people, processes 8 people, warehouse central 12 people, heritage 6 people, it shows was constituted by the same quantity of the population and the sampling was of type not probabilistic. The technical employed to collect information was survey and them instruments of collection of data were of questionnaires that were properly validated through judgments of experts and determining its reliability through the statistical alpha of Cronbach. Reaching to the following conclusions: (to) is noted that 18 people that represent 45% manifest that it culture organizational is inappropriate, (b) 16 people that represent 40% manifest that the performance labor is bad and regular and (c) the coefficient of correlation is positive moderate (0,638 *), indicating that the correlation is significant to the level 0.01 (bilateral) complies with be less that 0.05. Therefore the culture organizational is related with the performance labor in them workers of the unit logistics in the Hospital Hipólito Unanue of the district the Augustinian, 2016.

Key words: organizational culture, work performance and workers.

I. Introducción

1.1 Antecedentes

La presente investigación se basó en estudios y aportes previos de otros autores, realizados en el ámbito internacional y nacional, tal como se describe a continuación y que se utilizó para la discusión de los resultados obtenidos.

Antecedentes internacionales

Contreras (2010) en su investigación sobre “Cultura Organizacional en el Área Administrativa de una Institución Privada de Educación Superior de Zacatecas”, para optar el grado de Magister por la Institución Privada de Educación Superior de Zacatecas México, planteó como objetivo determinar la cultura Organizacional en el Área Administrativa de una Institución Privada de Educación Superior de Zacatecas, utilizando un tipo de investigación explicativo de un nivel descriptivo con un diseño cuantitativo, el método hipotético deductivo fue su fundamentación, describiendo así los fenómenos organizacionales que conforman la cultura organizacional, aplicado en un cuestionario en función a rasgos de conducta, valores y opiniones; basado en preguntas cerradas y escalamiento Likert, determinando que, la comunicación interna de la institución es deficiente en términos de formalidad, técnicas y actividades facilitando la circulación de mensajes y la operación de la organización, concluyendo: Definitivamente la cultura organizacional no es tangible, tampoco muestra una realidad objetiva, pero se puede llegar a su descripción mediante la observación y estudio de algunos de sus elementos; entonces, la cultura organizacional no puede decretarse y esperar una misma reacción de quienes conforman el sistema. El estudio de la percepción siempre variará en resultados precisamente por el alto grado de subjetividad que lo caracteriza. Concluyendo que todas las organizaciones están conformadas por individuos que se comportan de acuerdo a sus necesidades y su ambiente.

Valcárcel (2009) en su investigación sobre “Cultura organizacional y clima laboral en escuelas básicas de Santiago de Chile” empleando un estudio correlacional y trabajando con 6 escuelas básicas con 100 docentes como muestra, identificando los aspectos de conformidad, recompensa, identidad y

conflictos del clima laboral en relación a la cultura organizacional. Concluyendo el estudio que la existencia de correlación moderada entre conformidad ($r = .55$) y cultura organizacional positiva, existe un clima de conformidad latente, acentuado y permitido por la cultura organizacional; mientras que se presentaba una correlación alta entre cultura negativa y recompensa ($r = .70$) y conflictos ($r = .76$), se establece que, frente a una inequidad de recompensa, la cultura organizacional identifica entre sus componentes transgresión de normas y valores, generándose conflictos al interior por ello. Sin embargo, existe una correlación baja entre cultura organizacional e identidad ($r = .34$), concluyendo en su investigación que se encuentra muy limitado, el proceso de identidad institucional, careciendo los elementos de la cultura organizacional la fortaleza y credibilidad para que la identidad se torne en sostenible y sostenida, por ello el aspecto histórico carece de fundamentos.

Salmón (2010) en su investigación sobre “Cultura organizacional y su influencia en la cultura de la lectura, en la institución educativa Virgen Milagrosa administrada por religiosos, Ecuador” para optar el grado de magister en administración por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, auspiciado por la Internacional Reading Association – IRA, consultora de la UNESCO, empleando una población de 50 docentes de los niveles de educación inicial, primaria, secundaria y área técnica contando a su vez con 10 directivos. Lo que se quiso establecer es, de qué modo, la cultura organizacional influía en el hábito del lector en el personal docente y directivos de la institución. En tal sentido se concluyó que la cultura organizacional en sus componentes misión, valores, creencias normas, estilos de liderazgo y símbolos se correlacionaban altamente con el hábito lector ($r = .79$), y con la comprensión literal de los textos documentales y narrativos ($r = .77$), sin embargo la correlación fue moderada a nivel inferencial ($r = .55$). Lo antes expuesto nos indicaba que los hallazgos concluían que existe una influencia clara entre la cultura organizacional hacia la cultura lectora (hábito), Existiendo sin embargo limitaciones a nivel de comprensión lectora, En consecuencia, se determinó que los componentes de la cultura organizacional en los miembros de una institución trabajados de modo integral, generan la consolidación de una cultura implícita y propia del trabajo docente y administrativo como la lectora.

Salvatierra (2012) realizó la investigación “Comportamiento organizacional y cultura organizacional educativa en 10 instituciones educativas del nivel de educación secundaria en el Distrito Federal”. Se efectuó para la Secretaría de Educación Pública de México. Con un estudio descriptivo correlacional estableciendo la relación entre los elementos de la estructura organizacional funcional de los directores de las instituciones educativas como burocracia, concentración del poder y acceso a la información con los componentes misión y visión de la cultura organizacional. Se trabajó con 50 instituciones educativas y con una población de 200 directores, subdirectores y administradores. Se concluyó que los elementos concentración de poder y acceso a la información, en los directores y subdirectores se presentaban de manera moderada principalmente en los varones (80%), y solo el 20% en las mujeres. En cuanto a los administradores el 90 % presentaba el elemento acceso a la información como pertenencia al cargo, lo cual no facilitaban, salvo a sus superiores (directores). Fue posible encontrar correlación moderada entre los elementos concentración de poder ($r = .57$) y acceso a la información ($r = .55$) y los componentes misión y visión de la cultura organizacional en los directivos varones y mujeres. Respecto a los componentes visión y misión de la cultura organizacional, para los elementos burocracia ($r = .33$), concentración de poder y acceso a la información ($r = .36$) con los componentes visión y misión de la cultura organizacional. Concluyendo, sus funciones de este grupo no estaban cumpliendo con los lineamientos de la misión y visión institucional.

Delgado y Di (2010), en su tesis: La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: realizado en la Universidad Central de Venezuela. Teniendo como objetivo esta investigación, analizar la incidencia de la motivación laboral en el desempeño organizacional que inciden en los trabajadores de la Empresa de Bienes – Raíces “Multiviviendas, C.A.” El diseño de estudio es una investigación de campo. Tomando como muestra todos los trabajadores *que*

laboran actualmente en la Empresa de Bienes – Raíces “Multiviviendas, C.A”, con, un total de 12 personas. El diseño de investigación es de carácter descriptivo. Se utilizó como instrumento la técnica del muestreo. Llegando a la conclusión que la

gran mayoría de los trabajadores se encuentra en un nivel muy bajo en su desempeño, reflejando así que sus actividades no se relacionan al cargo que tienen, en el momento que toman una decisión laboral la mitad de la población lo hace en grupo mientras que la otra mitad lo hace individualmente, con lo que un 50% no se identifica con el ambiente laboral, mientras que un 41,7% si lo hace. Por lo antes mencionado afirmaron que existe un bajo nivel de motivación, el Éxito Empresarial tiene mucho que ver con la motivación laboral para que las personas puedan lograr en gran medida la consecución de los objetivos trazados.

Antecedentes nacionales

Chumpitaz (2014) en su investigación “Cultura organizacional de la profesión de enfermería actual y deseada por las enfermeras del Hospital Nacional “Luis N. Sáenz” Policía Nacional del Perú” para optar grado de magister en Gestión Pública por la Universidad César Vallejo, determinar la cultura organizacional de la profesión de enfermería actual y deseada por las enfermeras del Hospital Nacional “Luis N. Sáenz” Policía Nacional del Perú. Para la elaboración de esta investigación se empleo una metodología relacionada al enfoque cuantitativo, método descriptivo, corte transversal, nivel aplicativo. La muestra final, estuvo establecida de 134 enfermeras asistenciales, por cada servicio del hospital, se obtuvo por muestreo probabilístico estratificado, seleccionando los elementos muestrales de cada servicio al azar, también participaron 19 enfermeras directivas, obteniéndose 153 participantes. En la recolección de datos se adaptó el cuestionario de la Ideología Cultural de Roger Harrison, fundamentándose en cuatro conceptos: poder, rol, tarea y persona, compuesto por quince características, de las cuales incluye cada una de ellas cuatro respuestas alternativas relacionado con una tipología particular. El instrumento fue validado con la prueba piloto y la confiabilidad se obtuvo a través del Coeficiente Alpha de Cronbach y el método de Kudery Richardson. Se utilizó en cuanto al análisis de datos, la estadística descriptiva, en función de la frecuencia y porcentaje. Concluyendo así que la Cultura Organizacional Actual está orientada al poder y al rol, la Cultura Organizacional Deseada está orientada a la tarea y a la persona. Recomendó realizar un estudio de la cultura organizacional con el enfoque

cualitativo. Con los resultados de la cultura actual, las autoridades de enfermería tienen que adoptar estrategias para reforzar los valores, comportamientos que caracterizan a la cultura orientada a la tarea y a la persona.

Cabello (2015) Su objetivo principal el cual planteó fue presentar una evaluación del clima organizacional percibido en los estudiantes de medicina pertenecientes al programa de internado 2014 del Hospital Nacional Sergio Bernales. Se basó su investigación en un diseño de tipo mixto, descriptiva, de corte transversal, con una población compuesto por internos de medicina que laboran en el Hospital Nacional Sergio Bernales (HNSB) en el año 2014. Con un total de 56 y se contó para la muestra, la participación de 52 internos de medicina del Hospital Nacional Sergio Bernales. Las preguntas realizadas para obtener los resultados con el instrumento del clima organizacional indicaron que hay una percepción buena en los internos sobre sus superiores, se verificó que los superiores están siempre disponibles cuando se les necesita (51,9%), hay una forma adecuada de tomar decisiones de parte de los superiores (46,1%), un adecuado manejo de conflictos por parte de los superiores (55,7%), una percepción adecuada sobre la supervisión del superior sobre el trabajo realizado por el interno (51,9%), hay una coordinación fluida de los jefes con el servicio (53,9%), también hay una percepción adecuada sobre el apoyo del jefe al interno (34,6%).

Raraz (2009), Tituló su tesis: La cultura y el clima organizacional en los procesos de motivación y eficacia de la dirección regional de educación Pasco”, Magíster en educación. El tipo de la investigación empleada para el presente estudio fue no experimental con un diseño descriptivo correlacional de un enfoque cuantitativo. Consideró la muestra no probabilística por conveniencia. Arribando así a la siguiente conclusión: Para mejorar la calidad de los servicios y la relación entre los miembros integrantes, la cultura organizacional de la Dirección Regional de Educación Pasco, necesita ser reformulada con propuestas que así lo permitan, empezando por un cambio estructural con en el personal jerárquico y posteriormente pasar a los subordinados, consiguiendo de esta manera implementar políticas adecuadas para mejorar los servicios, logrando de esta

manera el compromiso personal y social de cada uno de los trabajadores en función a la motivación basado en promociones y ascensos permanente, destacando entre otras cosas sus habilidades y desarrollo académico en estricto orden de méritos, por lo que es preciso establecer una política que abarque esos elementos, buscando una correspondencia entre ellos de tal manera que se pueda ir mejorando de una manera lenta pero eficaz, el clima Institucional siendo una organización con demasiados problemas llegando a establecer un modelo que sirva como prototipo a seguir por las demás Instituciones, lo que no sería difícil de conseguir, ya que el personal a entendido que la identificación real a la Institución y liberarnos de los valores negativos natos hará posible convertir esta entidad en un prospero y desarrollado modelo de gestión basada en el conocimiento.

Roca (2012), para optar el grado de magister tituló su tesis: El principal objetivo de esta investigación es determinar la relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, periodo 2009-II. Empleando un nivel de investigación correlacional con diseño transversal. La muestra fue constituida por 100 docentes y 240 estudiantes los cuales fueron seleccionados de manera sistemática. La encuesta y los instrumentos, fueron la técnica de recolección de datos empleada, en la escala de cultura organizacional con la escala de comunicación interna. Se empleó la prueba Chi Cuadrado y el Coeficiente de Correlación de Pearson, En el análisis estadístico de los datos confirmando así la relación altamente significativa entre la comunicación interna y la cultura organizacional según docentes ($r = 0.494$; $p = 1.4 \times 10^{-8}$) y estudiantes ($r = 0.444$; $p = 1.6 \times 10^{-14}$). Los resultados de la investigación demostraron que, el 59% de docentes señalan que la comunicación interna en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga es totalmente ineficaz y su cultura organizacional desfavorable (58%).

Si bien es cierto los resultados de esta investigación concluyen que, al 95% de nivel de confianza ($1 - \alpha$), existe relación significativa entre las dimensiones de la comunicación interna y la cultura organizacional según los docentes y estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga

Godoy (2012) en su tesis titulada: La cultura organizacional y la calidad de vida laboral de los servidores administrativos de la universidad nacional “San Luis Gonzaga” de Ica”. El objetivo principal de esta Investigación fue establecer directamente la relación o correspondencia entre la Cultura Organizacional en la Calidad de Vida Laboral de los Servidores Administrativos de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica. En virtud de lo anteriormente expuesto, se utilizó el cuestionario de preguntas como instrumento para recopilar la información de una muestra compuesta por 358 elementos. Los resultados obtenidos demuestran que, al efectuar la prueba de Hipótesis de acuerdo con la tabulación de datos, nos da un valor $X^2 = 1731,013$, que es mayor al valor crítico 68,66, producto de un nivel de confianza de 95% y un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$, considerando el grado de libertad respectivo. Lo cual confirma la hipótesis general propuesta, tomando en cuenta los indicadores propuestos. Si bien es cierto los resultados de este estudio concluyen, que La Cultura Organizacional se relaciona directamente en la Calidad de Vida Laboral de los Servidores Administrativos de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanista

Bases teóricas de la variable cultura organizacional

Robbins y Coulter (2010) sostienen que la cultura organizacional son: el conjunto de valores, principios, tradiciones y formas de hacer las cosas que influyen en la forma en que actúan los miembros existentes de una organización” (p. 46).

La definición de la cultura conlleva tres cosas: Primeramente, es una percepción. No es algo que pueda tocar o verse físicamente, casi siempre los empleados la perciben según lo que experimentan dentro de la organización sobre todo en su entorno. Segundo, se dice que la cultura organizacional es descriptiva. Porque tiene que ver de qué manera los empleados lo perciben según las características de la cultura de una organización, no solamente con si les gusta. Por último, aunque las personas pueden tener distintas experiencias, o trabajar en diferentes niveles de una organización, tienden a describir la cultura de la

organización en términos similares. Ése es la forma y el aspecto compartir de la cultura.

Al respecto Davis (2008, p. 21) manifestó: “la cultura es la conducta convencional de una sociedad, e influye en todas sus acciones a pesar de que rara vez esta realidad penetra en sus pensamientos conscientes”. Dándole seguridad y una posición en cualquier entorno donde se encuentre, así lo consideró el autor que las personas asumen con facilidad la cultura.

Asimismo, las definiciones de cultura organizacional se identifican notablemente con los sistemas dinámicos de una organización, ya que los valores del individuo podrían ser modificados, como consecuencia del aprendizaje continuo; Igualmente le dan importancia a los procesos y a la sensibilización al cambio.

Según Delgado (2009) afirmó que: “la cultura es como la configuración de una conducta aprendida, cuyos elementos son compartidos y transmitidos por los miembros de una comunidad” (p. 18).

En la misma línea del autor citado anteriormente, Schein (1988) refirió:

Al conjunto de valores, necesidades expectativas, creencias, políticas y normas aceptadas y practicadas por ellas. Distingue varios niveles de cultura, a) supuestos básicos; b) valores o ideologías; c) artefactos (jergas, historias, rituales y decoración); d) prácticas. Los artefactos y las prácticas expresan los valores e ideologías gerenciales (p.19)

En los miembros de una organización, existe un alto nivel de abstracción a través del conjunto de creencias y valores compartidos caracterizándolos a un comportamiento racional con actitudes positivas que unen a la gente, condicionando su modo de sentir, de pensar y actuar.

Charles Handy citado por González y Bellino (2008) planteó cuatro tipos de culturas organizacionales:

Dependiendo del realce que le otorga a algunos de los elementos siguientes: Rol, tareas, Poder, y personas. Basado en esto, expresa que la cultura basada

en el rol es usualmente identificada con la burocracia y se sustenta en una clara y detallada descripción de las responsabilidades de cada puesto dentro de la organización. La cultura por tareas está fundamentalmente apoyada en el trabajo proyectos que realiza la organización y se orienta hacia la obtención de resultados específicos en tiempos concretos. La cultura del poder se caracteriza por ser dirigida y controlada desde un centro de poder ejercido por personas clave dentro de las organizaciones. Finalmente, los resultados concluyen que la cultura centrada en las personas, como su nombre lo indica, está basada en los individuos que integran la organización (p.20).

Viendo a la cultura organizacional, de una óptica más amplia podemos decir que los cimientos del sistema gerencial de una organización, se fundamenta en los valores, las creencias y los principios, asimismo las conductas gerenciales sirven de refuerzo y ejemplo para que den un realce a estos principios básicos.

Pümpin y García, citado por Vergara (2010) definió la cultura como: “el conjunto de normas, de valores y formas de pensar que caracterizan el comportamiento del personal en todos los niveles de la empresa, así como en la propia presentación de la imagen” (p. 21)

La definición anterior citada, se refiere a la manera como la cultura está presente en la organización. Además se comprueba que la cultura funciona como un sistema o proceso. En tal sentido, la cultura no sólo incluye valores, actitudes y comportamiento, es también, las consecuencias que van dirigidas hacia esa actividad, tales como la visión, las estrategias y las acciones, que en su conjunto actúan como sistema dinámico.

La cultura, proceso de adquisición de la cultura: La socialización

De Cossio (2001) manifestó:

En sentido histórico- antropológico, la cultura es aquello que distingue y da identidad a un grupo humano, es la forma cómo interactúan los integrantes del grupo entre sí y con los de fuera y el modo como acostumbran realizar lo que hacen. La cultura actúa como pegamento social normativo que mantiene unida

a una organización. Expresa los valores o ideas sociales y creencias que los miembros de la organización llegan a compartir, manifestados en elementos simbólicos como mitos, rituales, historias, leyendas y un lenguaje especializado (p. 44).

De lo antes manifestado podemos decir que la formación de las personas adultas se debe a una serie de factores que van a interactuar a lo largo de toda su vida, denominándole así lo que es la socialización, con lo cual las personas interactúan y desarrolla patrones y aprende e interioriza, valores creencias y actitudes en concordancia con los elementos socio – culturales de su entorno, los integra en las estructuras de su personalidad, bajo la experiencias que influyen en agentes sociales significativos logrando adaptarse al entorno social en cuyo seno ha de vivir.

En este enfoque existen tres aspectos fundamentales:

La adquisición de la cultura.

La socialización permite adquirir conocimientos, modelos, valores, símbolos, que en resumen equivalen a las “maneras de obrar, pensar, sentir”, propias de los grupos, sociedad, civilización u organización, en cuyo seno la persona vive o labora. Se inicia con el conocimiento y finaliza con la muerte. (De Cossío, 2001, p. 47)

Posteriormente, el ser humano es esencialmente un ser social, la persona seguirá socializándose en el mundo del trabajo, adquiriendo nuevas técnicas de aprendizaje, interactuando, con otras personas según las normas de diferentes sistemas y en condiciones que generan nuevo nivel de vida. A través de la socialización aprendemos a ser miembros reconocidos de la sociedad donde nacimos.

La integración de la cultura en la personalidad.

No es posible precisar qué proporción de la cultura y del sistema social se integra en la personalidad; esto varía entre las personas, pero una vez integrados como consecuencia de la interacción permanente prolongada y

significativa entre las personas, se convierten en una obligación moral o regla de conciencia y en lo que parece de manera “natural” de obrar, pensar y sentir (De Cossío, 2001, p. 49).

Gracias a esta integración de cimientos socioculturales en la personalidad, en donde nuestra vida social se funde en el aprendizaje, y así el individuo desarrolla capacidades como resultado del aprendizaje que es transmitida de generación en generación, el actor social de una institución, empresa, familia o de una comunidad, apenas advierte el paso del control social.

Por medio del proceso de socialización los individuos son enseñados a comportarse mediante unos patrones de conducta donde las personas se adaptan y forman su personalidad, siendo la cultura una característica específica de los seres humanos en la que se hace posible una mejor adaptación al medio, en la medida en que acata las normas de la sociedad. Surgiendo finalmente la fuente de su conformidad, en la medida suficiente para asegurarse tranquilidad y ser merecedor de respeto ante sí mismo.

Dimensiones de cultura organizacional

Robbins y Coulter (2010) sugieren la presencia de siete dimensiones que, en conjunto, captan la esencia de la cultura de una organización. Esas dimensiones han sido descritas de la siguiente manera:

Dimensión 1: Innovación y aceptación de riesgos

Robbins y Coulter (2010, p. 47) precisó: “es el grado en el cual se alienta a los empleados a ser innovadores y asumir riesgos”.

Las Actividades de Innovación involucran tanto los esfuerzos en procura de generar nuevos conocimientos como los de adquirir, adaptar progresar o desarrollar conocimientos existentes así como, tratar de percibir algún beneficio como resultado de la innovación, se ha señalado que un clima organizativo que promueva la toma de riesgos es particularmente efectivo para crear y mantener comportamientos innovadores entre los empleados incrementando las capacidades

productivas y tecnológicas de la empresa ya sea de recursos humanos como equipamiento.

Dimensión 2: Atención a los detalles

Robbins y Coulter (2010, p. 47) definieron: “Grado en el cual se espera que los empleados demuestren precisión, análisis y atención a los detalles”.

Un elemento importante del aprendizaje es la atención que se vincula usualmente con la memoria. El uso más obvio de un incentivo es un bono en efectivo o aumento por trabajo detallado y preciso, pueden ayudar a involucrar a tus empleados a prestar más atención a los detalles.

Dimensión 3: Orientación hacia los resultados

Robbins y Coulter (2010, p. 47) lo definieron: “Grado en el cual los gerentes enfocan su atención en los resultados y efectos, y no en las técnicas y procesos mediante los cuales se logró obtener ese resultado”.

Es la capacidad para trabajar a la orientación de logros y al resultado, con los mejores estándares de excelencia. Se relaciona con la motivación que lleva a una persona a esforzarse y prestar interés en las metas y objetivos marcados, creando además metas propias a conseguir. Incluye el establecimiento de metas propias y la consecución de las mismas. De igual modo, tiene que ver con la capacidad para adaptarse a los cambios de condiciones, aceptándolos sin problemas y manteniendo los resultados obtenidos y encontrando nuevas oportunidades.

Dimensión 4: Orientación hacia las personas

Robbins y Coulter (2010, p. 48) manifestaron: “Grado en el cual las decisiones administrativas toman en consideración el efecto de los resultados sobre las personas que están dentro de la organización”.

La orientación de las personas sea cual sea su edad o la situación que le preocupa y que le haga necesitar una orientación. Siendo el primer paso para emplearlas de manera adecuada en las diversas actividades de la organización, tomar sus propias decisiones de manera autónoma, solo que en un momento dado

necesitarán de la guía de un orientador para encontrar cuáles son sus recursos y habilidades para conseguirlo pues se trata de orientarlas en sus labores en la organización y clarificarles su rol y los objetivos. Lo que permite ganar competitividad a una organización orientado para alcanzar su desarrollo y encontrar sus estrategias, y dicha confianza se lo transmitiremos a ellos influyendo directamente sobre los resultados, medidas orientadoras que la organización debe ofrecer a sus empleados.

Dimensión 5: Orientación hacia el equipo

Refirió: Grado en el cual las actividades de trabajo están organizadas en torno de equipos, no de individuos. Por ello, una personalidad fuerte orientadas hacia el equipo es la que está configurando sus culturas en torno a este concepto. “El tema común para definir la esencia de la identidad es el compromiso con el trabajo en equipo” (Robbins y Coulter, 2000, p. 94).

Las mejores habilidades se desarrollan cuando el ambiente de trabajo están orientadas hacia el equipo no en personas individuales, para ello se necesita la orientación hacia el equipo, y en la medida en que el equipo se conforma y desarrolla, se valoran más otros aspectos, como la capacidad de resolución de problemas, ya que mantiene al equipo enfocado en su meta, midiendo determinados atributos específicos de los individuos, se puede predecir si el equipo de trabajo alcanzará sus metas.

Dimensión 6: Agresividad

Grado en el cual las personas son agresivas y competitivas, en lugar de mostrarse accesibles y serviciales. (Robbins y Coulter, 2000, p. 94).

De lo antes mencionado se dice que la agresión es normal y necesaria para la adaptación de las personas, La agresión es una actividad o conducta dirigida a causar dolor o dañar de algún modo a otra persona u objeto, asimismo está relacionada con la incapacidad de las personas para manejar sus emociones, no teniendo autocontrol y tolerancia con sus frustraciones. Además de ello, el comportamiento agresivo complica las relaciones sociales que van estableciendo en los individuos a lo largo de su desarrollo y dificulta por tanto su

correcta integración en cualquier ambiente de trabajo, debemos de corregir el comportamiento agresivo para que se oriente hacia un estilo de comportamiento asertivo.

Dimensión 7: Estabilidad

Grado en el cual las actividades de la organización ponen énfasis en mantener el statu quo (estado del momento actual). (Robbins y Coulter, 2000, p. 94).

Bases teóricas del desempeño laboral

Bateman y Snell (2009, p. 431) manifestó que el desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones”. En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados.

Debe considerarse que el desempeño laboral describe el grado en que los gerentes o coordinadores de una organización permiten alcanzar metas en un tiempo determinado realizando funciones, tomando en cuenta los requerimientos del puesto ocupado, en base a los productos alcanzados a través de una evaluación.

Chiavenato (2009, p. 245) precisó: “el comportamiento del trabajador en la búsqueda de sus objetivos fijados este constituye una estrategia individual para lograr los objetivos “teniendo una serie de características individuales.

Dentro de este contexto, el desempeño de las personas es la capacidad que existe con el comportamiento y sus resultados, es la manera de comportarse una persona en una situación determinada, logrando así alcanzar un desempeño eficiente.

Según Chiavenato (2011) sobre el desempeño laboral precisó:

El desempeño laboral es la “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus

resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción (p. 236).

En este sentido, las organizaciones en la actualidad deben diseñar y aplicar sistemas de evaluación del desempeño que les permitan identificar de manera oportuna y eficaz las fallas y limitaciones que se registran para corregirlas y garantizar el alcance de los objetivos institucionales, en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

Del mismo modo Robbins (2009) sobre desempeño laboral planteó:

La importancia de la fijación de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño. Este mismo autor expone que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles. En las definiciones presentadas anteriormente, se evidencia que las mismas coinciden en el logro de metas concretas de una empresa, siendo imprescindible para ello la capacidad presente en los integrantes de ésta, logrando así resultados satisfactorios en cada uno de los objetivos propuestos (p. 564).

Característica del desempeño laboral

Según Chiavenato (2009, p. 67) mencionó:

Las necesidades o motivos se caracterizan porque no son estáticos, por el contrario, son fuerzas dinámicas y persistentes que provocan comportamientos. Con el aprendizaje y la repetición (refuerzo), los comportamientos se vuelven más eficaces en la satisfacción de ciertas necesidades. Al no encontrar la salida normal, la tensión del organismo busca un medio indirecto de salida, ya sea por vía psicológica (agresividad, descontento, tensión emocional, apatía, indiferencia, etc.), o por la vía fisiológica (tensión nerviosa, insomnio, repercusiones cardíacas y digestivas, etcétera).

Las necesidades son aquellas sensaciones de carencia que atraviesa una persona con respecto a algo y se vinculan con el deseo de satisfacerla, muchas veces la necesidad no llega a ser satisfecha, más bien es, transferida, cuando una persona tiene una necesidad primaria y esta es satisfecha con otra, reduce la intensidad de una necesidad y no llega a ser satisfecha, por ejemplo cuando el ascenso a un cargo superior es compensado por un aumento de salario o por un nuevo puesto de trabajo.

Dimensiones de desempeño laboral

Bateman y Snell (2009), dimensiona la siguiente manera:

Dimensión autorrealización

Según Bateman y Snell (2009), autorrealización es la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro, como: “Una apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro” (p. 7). En conclusión se trata de conocer nuestro potencial humano y en el fondo ser honestos con nosotros mismos para contar con nuestro yo real.

Amorós (2007), nos dice que: “la motivación es el motivo que te lleva a la acción y este será beneficioso para la organización, en la medida que el trabajador oriente sus esfuerzos hacia los objetivos de la misma, siempre y cuando los objetivos de la persona inherente a la motivación estén direccionados a los objetivos de la organización”. (p.61)

Podemos decir que son la fuerza de control tendente hacia la seguridad, la conservación, la comodidad de lo conocido, el miedo a la libertad, a la independencia.

Marino (2008) precisó que; “La Autorrealización es un camino de Autodescubrimiento experiencial en el cual contactamos con el Yo real, y vivimos

desde esa verdadera identidad. Sólo así sentimos íntegramente nuestra vida y la vivimos con gozo y creatividad” (p.71)

Son acciones que tienen un fin en sí mismas para así lograr al máximo el desarrollo de nuestras habilidades, Son más perfectas que aquellas cuyos fines son distintos de ellas, porque en este caso los efectos son más importantes que las acciones.

Involucramiento laboral

Según Bateman y Snell (2009):

El compromiso es el elemento fundamental para la generación de equipos de trabajo eficientes, que se inicia generado por el trabajador consigo mismo, luego con sus compañeros y a su vez con el objetivo común, es decir que en esta empresa se puede decir que tienen una clara orientación a la formación de equipos de trabajo de alto rendimiento, basado en la generación de compromiso como máxima fundamental, que a su vez hace que los trabajadores se preocupen por cooperar entre sí para el cumplimiento de sus objetivos, tanto organizacionales como individuales.(p.77).

En conclusión Incluye al denominado involucramiento de los individuos y la satisfacción y entusiasmo por el trabajo.

Chiavenato (2002) señaló que:

El clima institucional afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta. Una organización con buen clima tiene una alta probabilidad de conseguir un nivel significativo de identificación de sus miembros, en tanto una organización cuyo clima sea deficiente no podrá esperar un alto grado de identificación (p.94).

Sostiene que el Involucramiento laboral es el grado en que el empleado se identifica con la organización y con los valores objetivos, metas y su compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.

Para Díaz y Montalbán (2004) “el Involucramiento laboral sería la identificación desde el punto de vista psicológico con la institución en la que trabaja”. (p.32).

Los dos primeros, prácticamente dicen lo mismo, en la definición de Díaz y Montalbán especifica la identificación psicológica.

Supervisión

Bateman y Snell (2009), puntualizó que: “Son las apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto es la relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario” (p.143).

Podemos mencionar que la supervisión es un proceso de recogida rutinaria de información sobre todos los aspectos de la actividad laboral.

Amorós (2007) mencionó que:

Para generar un buen clima laboral es importante que el trabajador sienta que a su jefe le interesa lo que hace y perciba si es capaz de alcanzar los objetivos de la organización, es decir el trabajador necesita saber si confían en él, y a partir de esto entregarle toda la retroalimentación posible para que sea captada e interiorizada al máximo, y que finalmente se haga realidad el hecho de llegar a tener el trabajador exitoso que toda organización requiere (p.28).

En conclusión la supervisión es el acto de vigilar ciertas actividades de tal manera que se realicen en forma satisfactoria.

Según Robbins (2004) precisó que: “es un proceso de evaluación de desempeño eficiente realiza mucha retroalimentación al trabajador, de tal manera que este reciba información valiosa de sus jefes y que le sirva para mejorar sus procedimientos de trabajo” (p.71).

En conclusión sostiene que la supervisión es más completa debido a que resalta que la supervisión no solo es control o fiscalización de los superiores, sino que es un servicio de ayuda y orientación dentro de un entorno de trabajo colaborativo.

Comunicación

Bateman y Snell (2009), puntualizó que:

La comunicación, es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente el funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma. Con respecto al acceso de la información y a la fluidez de la misma en la oficina, podemos indicar que se encuentran en un nivel medio alto, según los resultados obtenidos de la encuesta realizada (p.30).

La comunicación es el proceso o acción mediante el cual se puede transmitir o recibir una información de una entidad a otra, la importancia de una comunicación es que debemos de encontrar las palabras precisas para hacernos entender y lograr el impacto que quisiéramos lograr.

Flores (1999) precisó que:

La esencia de la organización es la comunicación de quienes interactúan y ejercen influencia en el funcionamiento del sistema: empleados, clientes, proveedores y entes reguladores. Cuando no se tiene acceso a la información necesaria para el cumplimiento con el trabajo, los empleados no cumplirán satisfactoriamente sus funciones, esto conllevará un alto grado de estrés y malestar en la organización, empeorando el clima laboral. (p.17).

Podemos afirmar que la comunicación en nuestras vidas, en las organizaciones y en la sociedad es un elemento vital que beneficiará o no las relaciones, la cita anterior el autor manifiesta que para comunicar bien hay que percibir bien. La clave del proceso de la comunicación organizacional es usar un lenguaje más apropiado y verificar que el mensaje enviado sea entendido en la medida en que se quiso ser expuesto. Asegurar que la persona correcta reciba la información exacta en el momento preciso y con la asertividad necesaria. Porque de lo contrario las consecuencias pueden ser perjudiciales. De allí la necesidad sobre todo en organizaciones de enseñar a todos un mismo lenguaje, esta contribuirá al alcance de los objetivos.

Robbins (2004) explicó que:

Los trabajadores de la empresa consideran que existen suficientes canales de comunicación en un nivel medio alto y además perciben que la organización fomenta y promueve la comunicación interna en el mismo nivel. Podemos concluir que aparte se percibe que son suficientes y que la empresa fomenta la comunicación entre empleados, estos sienten que la comunicación es efectiva y con una retroalimentación rápida por parte de sus jefes, como nos comentaron los trabajadores en el momento de ser encuestados, además nos dijeron la mayor parte de las veces, se caracterizan por ser personales y educativas pues les entregan información válida que los lleva a generar nuevas formas de “ser” y “hacer” las cosas en la oficina. (p.31)

De lo antes dicho podemos decir que la comunicación es la base del cual se construye toda inter relación humana, mediante el cual el emisor y el receptor establecen una conexión en un momento y espacio determinados sin importar el grado de cercanía afectiva, ni el tiempo en que permanecemos en contacto, transmitimos, intercambiamos o compartimos ideas, información o significados que son comprensibles para ambos.

Condiciones laborales

Según Bateman y Snell (2009), detalló que: “Es aquello que gira en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas. Por ello, las condiciones de trabajo no sólo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino también determinan estas condiciones los aspectos psíquicos” (p.56).

Por lo tanto, podemos decir que la condición de trabajo está vinculada con el estado de la persona con el entorno laboral quedando incluidos, aspectos como las características de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles que se dan en el centro de trabajo, siendo estos fundamentales para cada empleado desarrolle su labor de manera más confortable posible y sobre todo no poner en riesgo su integridad. Influyen además todo tipo de agentes químicos, físicos y biológicos que estén expuestos los trabajadores y puedan ocasionar peligro para ellos.

1.3 Justificación

Justificación teórica

El presente trabajo de investigación desarrolló y profundizó el conocimiento de la cultura organizacional y el desempeño laboral, cuyo resultado puede ser consultado por cualquier persona que desee conocer mejor la teoría relacionada a la variable de estudio. Asimismo, se podrá generalizar los resultados a nociones más profundo para mejorar la práctica de valores, principios y tradiciones y de esta manera mejorar el desempeño laboral, las informaciones que se ha obtenido sirvió para sugerir de acuerdo las teorías obtenidas. Por lo tanto se visualizó el comportamiento de las variables como: los trabajadores se comprometieron a adaptarse a cualquier organización para mejorar el desempeño laboral.

El resultado de la investigación nos sirvió para mejorar el desempeño de nuestra organización.

Justificación práctica

En la presente investigación se benefició a los trabajadores o personales de cada unidad de la organización en el Hospital Nacional Hipólito Unanue distrito El Agustino, 2016. La percepción que tengan los trabajadores del hospital nacional Hipólito Unanue, sobre la cultura organizacional actual, permitirá tener un autoconocimiento de los principales elementos de la cultura. Así como proyectar el estado cultural deseado por los propios trabajadores y aplicar sus valores en su quehacer y ser profesional a través de la cultura organizacional. Los resultados obtenidos facilitarán a los trabajadores de dicha organización, adoptar las estrategias gerenciales que conlleve a fortalecer el proceso administrativo y generar alto nivel de desempeño del personal y la satisfacción de los usuarios.

Justificación metodológica

Los instrumentos, métodos, técnicas y procedimientos una vez probada su validez y confiabilidad pueden ser empleados en otros estudios Similares. Por todo lo expuesto anteriormente el presente trabajo de investigación es muy importante porque va ayudar a determinar la relación entre la cultura organizacional y el

desempeño laboral. La situación problemática planteada es pertinente y relevante para la institución, creo que los resultados servirían como una evaluación diagnóstica sobre la cual se podrían vislumbrar posibles correctivos y proponer acciones de mejora a favor de los colaboradores.

1.4 Problema

Realidad problemática

La Cultura organizacional de cada establecimiento de salud refleja la manera en que como éste aprendió a manejar su ambiente, es una mezcla de creencias, valores, comportamiento, historias, mitos que juntas, representan el modo particular en que trabaja y funciona una organización que se hace visible con sus efectos y consecuencias (Cabello, 2015).

Chiavenato (2003), mencionado por Palma refiere que “la cultura organizacional es un conjunto de valores, creencias, tradiciones y modos de ejecutar las tareas que de manera consciente o inconsciente, cada organización adopta y acumula con el tiempo y que condiciona fuertemente el pensamiento y el comportamiento de sus miembros”.

Para conocer una organización lo primero es conocer su cultura, la manera en que las personas interactúan, sus actitudes predominantes y los asuntos relevantes de la interacción. Los factores objetivos que captan la esencia de la cultura de una organización según son las siguientes: Innovación y ausencia de riesgos, podemos afirmar que debemos de alentar a los empleados a ser innovadores y asumir riesgos para mejorar los productos y servicios, y poniendo a toda la organización en equilibrio y alcanzar los objetivos. Atención al detalle, es el grado hasta donde se espera que los empleados demuestren precisión, análisis y atención a cada uno de las situaciones a las que se ven enfrentados en el día a día. Orientación a los resultados, es la capacidad para actuar velozmente y así concretar resultados o consecuencias, más que en las técnicas y procesos utilizados para alcanzarlos (Chumpitaz, 2014).

En el quehacer diario o desempeño de los trabajadores en el Hospital, se observa desmotivación por la poca participación teniendo en cuenta que la cultura

organizacional es una variable importante que interviene en la satisfacción y desempeño de los integrantes de una organización se planteó la siguiente interrogante.

Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016?

Problemas específicos

Problema Especifico1: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la autorrealización en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016?

Problema Especifico 2: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el involucramiento laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016?

Problema Especifico 3: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la supervisión en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016?

Problema Especifico 4: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la comunicación en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016?

Problema Especifico 5: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y las condiciones laborales en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016?

1.5 Hipótesis

Hipótesis general

La cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

Hipótesis específicas

Hipótesis Específica 1: La cultura organizacional se relaciona con la autorrealización en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

Hipótesis Específica 2: La cultura organizacional se relaciona con el involucramiento laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

Hipótesis Específica 3: La cultura organizacional se relaciona con la supervisión en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

Hipótesis Específica 4: La cultura organizacional se relaciona con la comunicación en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

Hipótesis Específica 5: La cultura organizacional se relaciona con las condiciones laborales en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

1.6 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

Objetivos específicos

Objetivo Especifico 1: Determinar la relación entre la cultura organizacional y la autorrealización en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

Objetivo Especifico 2: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el involucramiento laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

Objetivo Especifico 3: Determinarla relación entre la cultura organizacional y la supervisión en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

Objetivo Especifico 4: Determinar la relación entre la cultura organizacional y la comunicación en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

Objetivo Especifico 5: Determinar la relación entre la cultura organizacional y las condiciones laborales en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

II. Marco Metodológico

2.1 Variables

Definición conceptual de la variable

Variable 1: “Cultura organizacional: Son los valores, principios, tradiciones y formas de hacer las cosas que influyen en la forma en que actúan los miembros de la organización”. (Robbins, 2010, p. 46)

Variable 2: Desempeño laboral: “Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones. En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados” (Bateman y Snell, 2009, p. 431).

2.2 Operacionalización de variable

Tabla 1

Operacionalización de la variable cultura organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valoración	Nivel o Rango de la variable
Innovación y aceptación de riesgos	Desarrollo de habilidades	1,2	Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces(3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Inadecuado (99 - 110) Adecuado (111 - 122) Muy adecuado (123 - 136)
	Creatividad	3		
	Oportunidad	4,5		
Atención a los detalles	Calidez	6		
	Dominio administrativo	7,8		
	Toma de decisiones	9,10		
Orientación hacia los resultados	Nivel de iniciativa	11,12		
	Disposición a cambios	13		
	Autoridad compartida	14,15		
Orientación hacia las personas	Asignación de funciones	16,17,18, 19		
Orientación hacia el equipo	Participación	20,21		
	Decisiones consensuadas	22		
Agresividad	Desagrado	23,24		
	Decepción	25,26		
	Cordura	27		
Estabilidad	Adaptación a las condiciones laborales	28		
	Cumplimiento de objetivos	29,30		

Fuente: Extraído y adaptado de Robbins (2010)

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel /Rango de la variable
Autorrealización	responsabilidad organización	1,2,3,4 5,6,7,8		
Involucramiento Laboral	Cooperación Solidaridad	9,10,11,12 13,14,15,16	Siempre (5) Casi siempre (4)	Malo (99 - 113) Regular (114 - 128)
Supervisión	Control evaluación	17,18 19,20,21	siempre (4)	Bueno (129 - 144)
Comunicación	Información pertinente	22,23,24	A veces (3) Casi	
Condiciones Laborales	superación Remuneración adecuad	25,26,27,28,29 30	nunca (2) Nunca (1)	

Fuente: Extraído y adaptado de Bateson y Snell (2009)

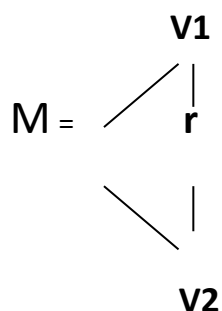
2.3 Tipo de estudio

La investigación es sustantiva con un nivel descriptivo, estuvo orientada al conocimiento de la realidad tal y como se presenta en una situación espacio temporal dada (Sánchez y Reyes, 2006, p. 102).

2.4 Diseño de investigación

El diseño de la investigación será no experimental de corte transversal, ya que no se manipuló ni se someterá a prueba las variables de estudio. Es transversal por qué se mide las variables en un espacio y tiempo único. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.155.).

El diseño de la presente investigación se encuentra en el siguiente cuadro:



Interpretando el diagrama tenemos:

M: Muestra de la población

V1: Variable: Cultura organizacional

V2: Variable: Desempeño laboral

r: Coeficiente de correlación entre variables

2.5 Población, muestra y muestreo

Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p. 174).

La población estuvo constituida de 40 personas distribuidas en: 5 áreas, programación 8 personas, adquisiciones 6 personas, procesos 8 personas, almacén central 12 Personas, Patrimonio 6 personas.

Muestra:

Censo

Porque se incluye a todo los casos del universo o la población (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 175).

Tipo de muestreo: No probabilística

2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se utilizó como técnica la encuesta tomada en escala de Likert, según Carrasco (2013, p.318) es una de las técnicas empleadas para la indagación, exploración y recolección de datos, formulando preguntas directa o indirectamente a las personas que constituyen una unidad de análisis. Considerando este aporte, recolectamos información con la técnica de la encuesta, aplicando un cuestionario.

Instrumento

Cuestionario

Los cuestionarios consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 217)

El cuestionario utilizó escalas de tipo Likert, consistiendo “en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se les administra, y se pide que externen su reacción eligiendo uno de los cinco puntos de la escala” (Hernández et al, 2010, p. 303).

Ficha técnica de la cultura organizacional

Nombre: Encuesta de Cultura organizacional.

Autor: Robbins y Coulter (2010), adaptado por Marlene Esmeralda Chacón Salinas

Procedencia: Lima- Perú, 2016

Objetivo: Medir la percepción de la cultura organizacional a los trabajadores del hospital Hipólito Unanue con respecto a la cultura organizacional.

Administración: Individual, colectivo

Duración: Aproximadamente de 15 a 20 minutos.

Estructura: La encuesta consta de 30 ítems.

Nivel de escala calificación: Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre y Siempre.

Ficha técnica de variable desempeño laboral

Nombre: Encuesta de desempeño laboral.

Autor: Bateman y Snell (2009), adaptado por Marlene Esmeralda Chacón Salinas

Procedencia: Lima- Perú, 2015

Objetivo: Medir la percepción el desempeño laboral

Administración: Individual, colectivo

Duración: Aproximadamente de 14 a 20 minutos.

Estructura: La encuesta consta de 30 ítems.

Nivel de escala calificación: Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre y Siempre.

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez

Para la presente investigación, la validez está dada por juicio de expertos.

Según Crano y Brewer (2008) el término validez describe una medida que produce resultados que están de acuerdo al conocimiento estándar (p. 133). Un tipo particular de validez es la validez de contenido, la cual nos demuestra si el contenido de una prueba es consistente respecto al conocimiento, habilidad o comportamiento que esta prueba está destinada a medir (Crano y Brewer, 2008, p. 133); un instrumento de medición con validez de contenido otorgará certeza de que cada uno de los enunciados que forman parte del instrumento de medición mide los constructos que pretende medir.

En la presente investigación, La validez de los instrumentos está empleada bajo la técnica de “juicio de expertos”. Consistiendo en someter a juicio de 3 o más expertos el instrumento de medición para poder emplearlo en la recolección de datos. Analizando dicho instrumento bajo tres conceptos: pertinencia, relevancia y claridad. Si el instrumento cumple con estas tres condiciones, el experto firma un certificado de validez indicando que “Hay Suficiencia”.

Tabla 3

Validación de juicio de expertos

N°	Experto	Aplicable
Experto 1	Dr. Hugo Agüero Alva	Aplicable
Experto 2	Dra. Isabel Menacho Vargas	Aplicable
Experto 3	Mgtr. Aníbal Pérez Saver	Aplicable

Del análisis de la tabla 3, se entiende que la ponderación general del instrumento, en base a la opinión de los expertos consultados, es “aplicable”. La confiabilidad del instrumento: Para evaluar la confiabilidad o la homogeneidad de las preguntas se aplicará el Alfa de Cronbach, donde nos indica que el instrumento es coherente y confiable.

Confiabilidad

Según Hernández et al. (2010) "la confiabilidad de un instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados" (p. 200). El procedimiento para determinar la confiabilidad de instrumentos consiste en realizar una prueba piloto para determinar el grado de confiabilidad, de la siguiente manera:

Seleccionar una muestra diferente, pero con características similares a la muestra de estudio. (Se recomienda que dicha muestra sea 10% al 15%).

Aplicación del instrumento

Recojo y tabulación de datos en Excel

Determinación de la confiabilidad: (a) Para el caso de respuestas politómicas, llevar los datos al SPSS y determinar el Alfa de Cronbach.

Tabla 4

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Para determinar el valor del Alfa de Cronbach, se aplicó una prueba piloto con ambos cuestionarios a 10 personas de la unidad de logística, que tienen las mismas características de la población de estudio; habiéndose obtenido un valor de 0.82 en el cuestionario administración del cambio, respectivamente; lo que indica que ambos instrumentos de medición son de alta confiabilidad.

Tabla 5

Estadística de fiabilidad de la cultura organizacional

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0.895	30

En la Tabla 5 se puede observar que el coeficiente de Alfa de Cronbach es 0,895, la que muestra que el instrumento constituido por 30 ítems de la variable cultura organizacional es confiable y la confiabilidad es “Fuerte confiabilidad”.

Tabla 6

Estadística de fiabilidad del desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0.874	30

En la Tabla 6, se puede observar que el coeficiente de Alfa de Cronbach es 0,874, demostrando que el instrumento constituido por 30 ítems de la variable desempeño laboral es confiable y la confiabilidad es “Fuerte confiabilidad”.

2.7 Método de análisis de datos

Describir la estrategia o procedimiento que empleará el investigador para: aproximarse a las unidades de análisis, y proceder al recojo y la preparación de la información para su tratamiento posterior:

Organización del trabajo de campo

Recojo de información de la población o muestra, según sea el caso

Organizar los datos recogidos

Tabulación de datos en Excel o directamente en SPSS-22.

Seleccionar los estadísticos apropiados, conforme a los siguientes criterios: (a) Objetivo de la investigación, (b) Diseño de la investigación, (c) Tipo de variable de investigación y (d) Escala de medición., los estadísticos a emplear en forma general son de dos tipos (a) Estadísticos descriptivos (de tendencia central, dispersión, percentiles y cuartiles) (b) Estadísticos inferenciales, para contrastar las hipótesis.

Obtención de resultados.

2.8. Métodos de análisis de datos

El análisis de datos significa como van a ser tratados los datos recolectados en sus diferentes etapas. Para ello se emplea la estadística como una herramienta. “Esta fase se presenta posterior a la aplicación del instrumento y finalizada la recolección de los datos. Se procederá a aplicar el análisis de los datos para dar respuesta a las interrogantes de la investigación” (Hevia, 2001, p. 46). La contrastación de las hipótesis se debe realizar teniendo en cuenta los siguientes criterios: (a) Formulación de las hipótesis nula o de trabajo y las hipótesis alternas o de investigación, (b) Determinación del nivel de significancia, o error que el investigador está dispuesto a asumir, (c) Selección del estadístico de prueba, (d) Estimación del p-valor y (e) Toma de decisión, en función del resultado obtenido,

para ver si rechaza la hipótesis nula. Para elegir la estadística de prueba se debe tener en cuenta los aspectos siguientes: (a) Objetivo de la investigación, (b) Diseño de la investigación, (c) Variable de la investigación y (d) Escala de medición.

2.9. Aspectos éticos

Los datos indicados en esta investigación fueron recogidos del grupo de investigación y se procesaron de forma adecuada sin adulteraciones, pues estos datos están cimentados en el instrumento aplicado. La investigación contó con la autorización correspondiente (jefe, gerente, director de la institución). Asimismo, se mantuvo: (a) el anonimato de los sujetos encuestados, (b) el respeto y consideración y (c) No hubo prejuizgamiento.

III. Resultados

3.1. Resultado descriptivo de la investigación

Tabla 7

Distribución de la muestra según sus niveles de la variable cultura organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	18	45%
Adecuado	14	35%
Muy adecuado	8	20%
Total	40	100%

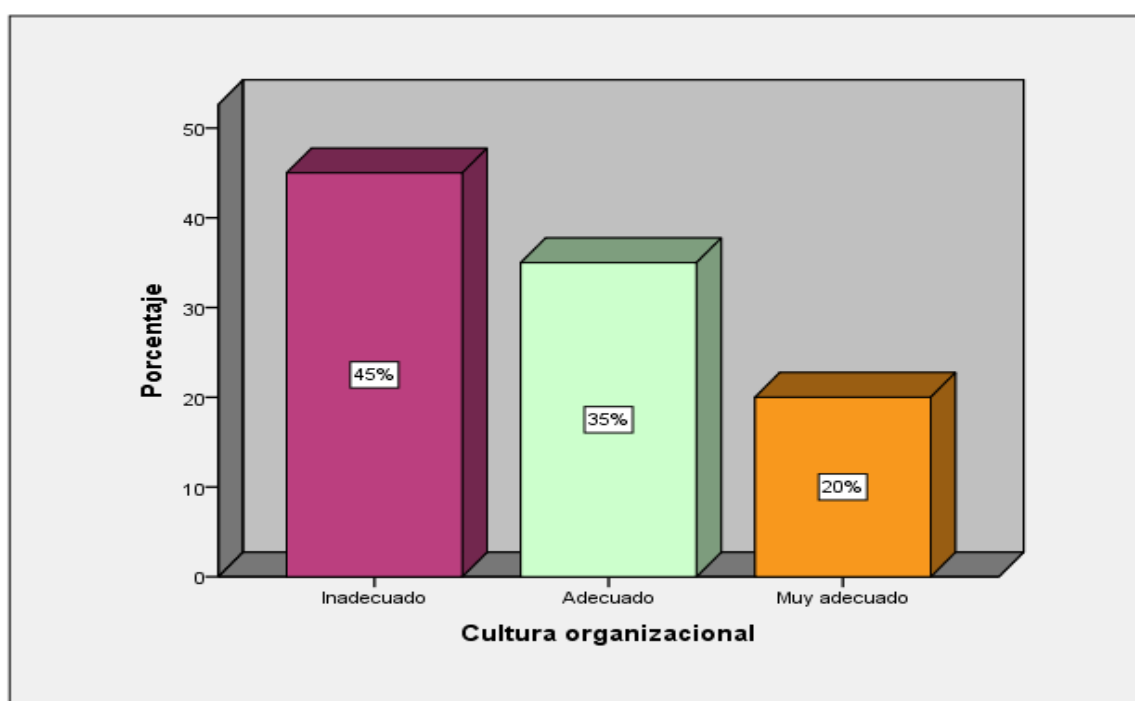


Figura 1. *Distribución de la muestra según sus niveles de la variable cultura organizacional*

En la tabla 7 y figura 1, se observa que 18 personas que representan 45% manifiestan que la cultura organizacional es inadecuado, 14 personas que representa el 35% manifiesta que es adecuado. 8 de los encuestados que representan el 20% manifiestan que la cultura organizacional es muy adecuado en el área de logística del Hospital Nacional Hipólito Unanue

Tabla 8

Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de innovación y aceptación de riesgos.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	12	30%
	Adecuado	22	55%
	Muy adecuado	6	15%
	Total	40	100%

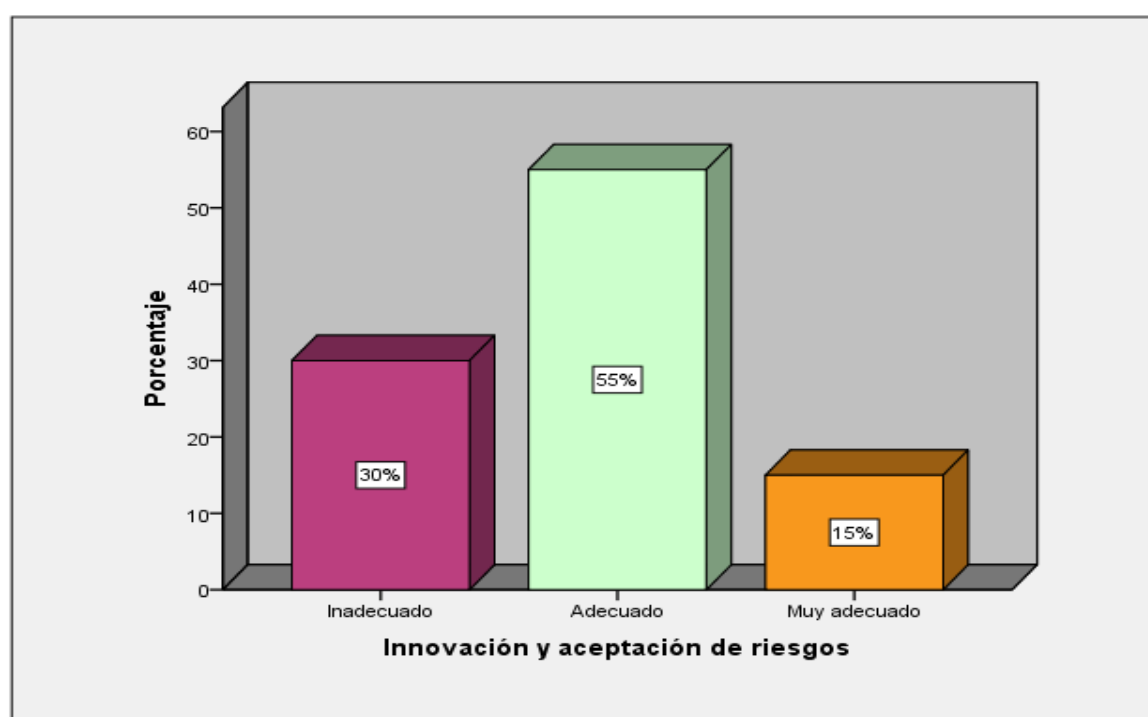


Figura 2. Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de innovación y aceptación de riesgos

En la tabla 8 y figura 2, se observa que 12 personas que representan 30% manifiestan que la innovación y aceptación de riesgos es inadecuado, 22 personas que representa el 55% manifiesta que es adecuado. 6 de los encuestados que representan el 15% manifiestan que la dimensión la innovación y aceptación de riesgos es muy adecuado en el área de logística, del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Tabla 9

Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de atención a los detalles.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	2	5%
	Adecuado	14	35%
	Muy adecuado	24	60%
	Total	40	100%

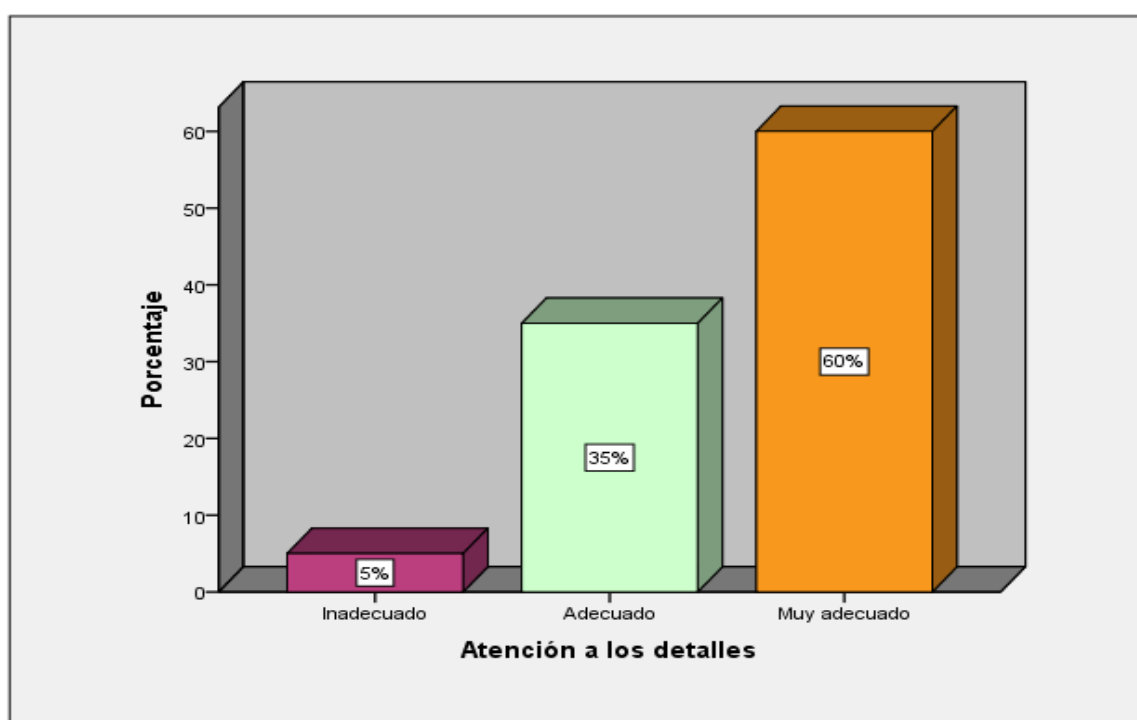


Figura 3. Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de atención a los detalles.

En la tabla 9 y figura 3, se observa que 2 personas que representan 5% manifiestan que la atención a los detalles es inadecuado, 14 personas que representa el 35% manifiesta que es adecuado. 24 de los encuestados que representan el 60% manifiestan que la dimensión atención a los detalles es muy adecuado en el área de logística, del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Tabla 10

Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de la orientación hacia los resultados.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	10	25%
	Adecuado	14	35%
	Muy adecuado	16	40%
	Total	40	100%

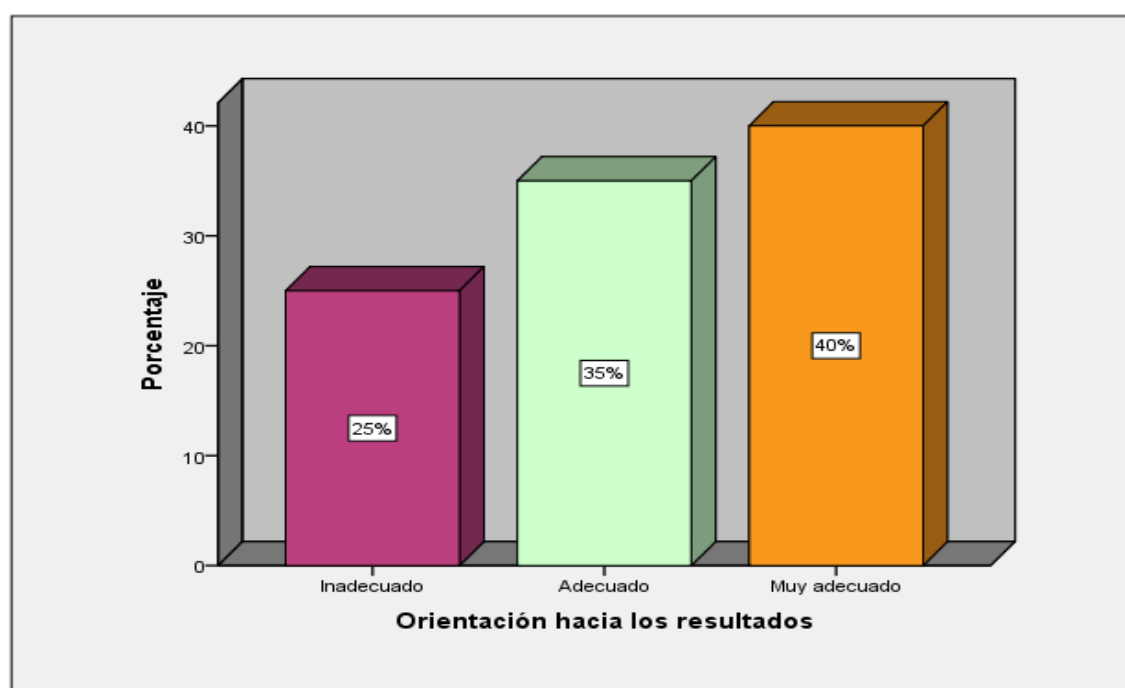


Figura 4. Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de la orientación hacia los resultados.

En la tabla 10 y figura 4, se observa que 10 personas que representan 25% manifiestan que la orientación hacia los resultados es inadecuada, 14 personas que representa el 35% manifiesta que es adecuado. 16 de los encuestados que representan el 40% manifiestan que la dimensión atención a los detalles es muy adecuada en el área de logística del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Tabla 11

Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de la orientación hacia las personas.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	10	25%
	Adecuado	16	40%
	Muy adecuado	14	35%
	Total	40	100%

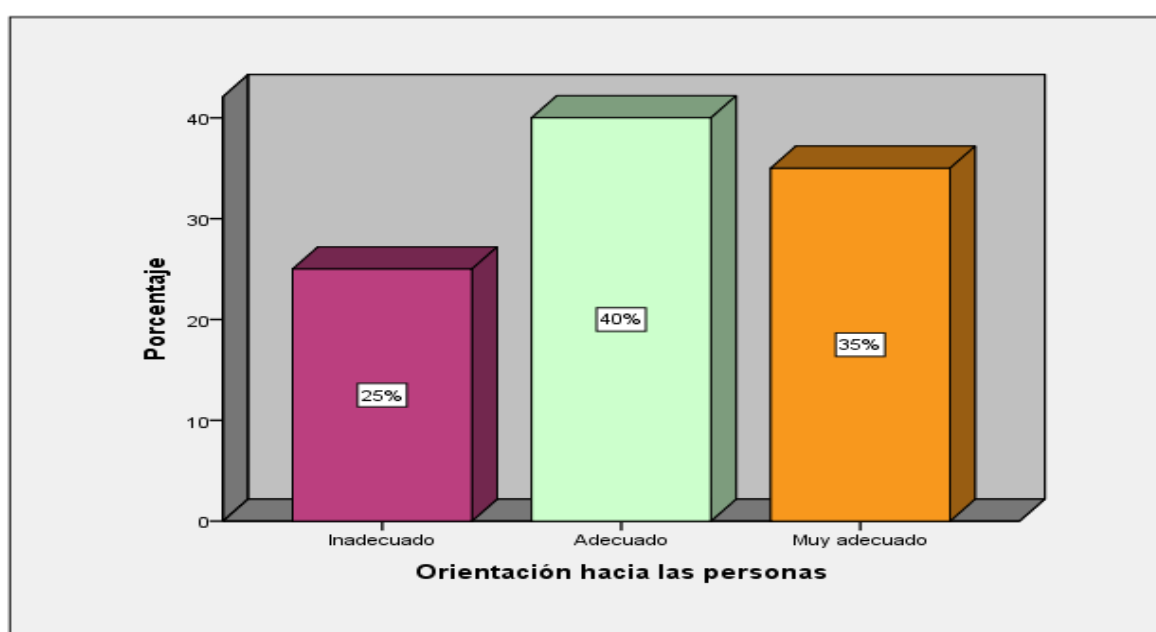


Figura 5. Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de la orientación hacia las personas.

En la tabla 11 y figura 5, se observa que 10 personas que representan 25% manifiestan que la orientación hacia las personas es inadecuado, 16 personas que representa el 40% manifiesta que es adecuado. 14 de los encuestados que representan el 35% manifiestan que la dimensión, orientación hacia las personas es muy adecuada en el área de logística, del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Tabla 12

Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de la orientación hacia el equipo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	10	25%
	Adecuado	20	50%
	Muy adecuado	10	25%
	Total	40	100%

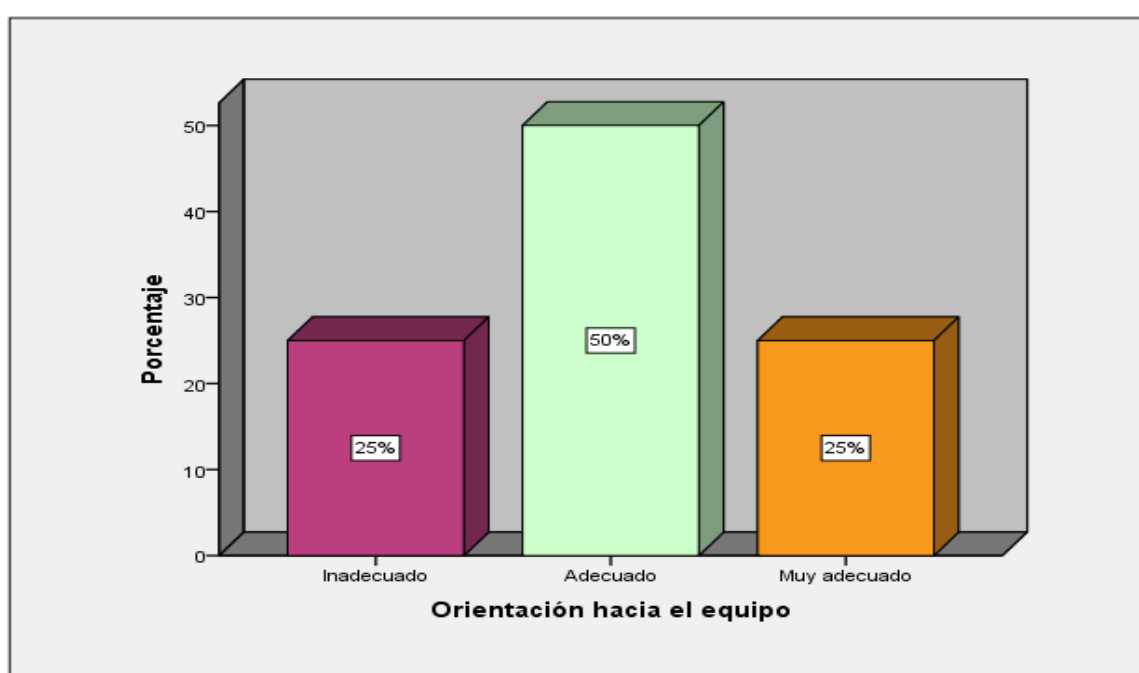


Figura 6. Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de la orientación hacia el equipo.

En la tabla 12 y figura 6, se observa que 10 personas que representan 25% manifiestan que la orientación hacia el equipo es inadecuado, 20 personas que representa el 50% manifiesta que es adecuado. 10 de los encuestados que representan el 25% manifiestan que la dimensión orientación hacia el equipo es muy adecuada en el área de logística, del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Tabla 13

Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de la agresividad.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	4	10%
	Adecuado	20	50%
	Muy adecuado	16	40%
	Total	40	100%

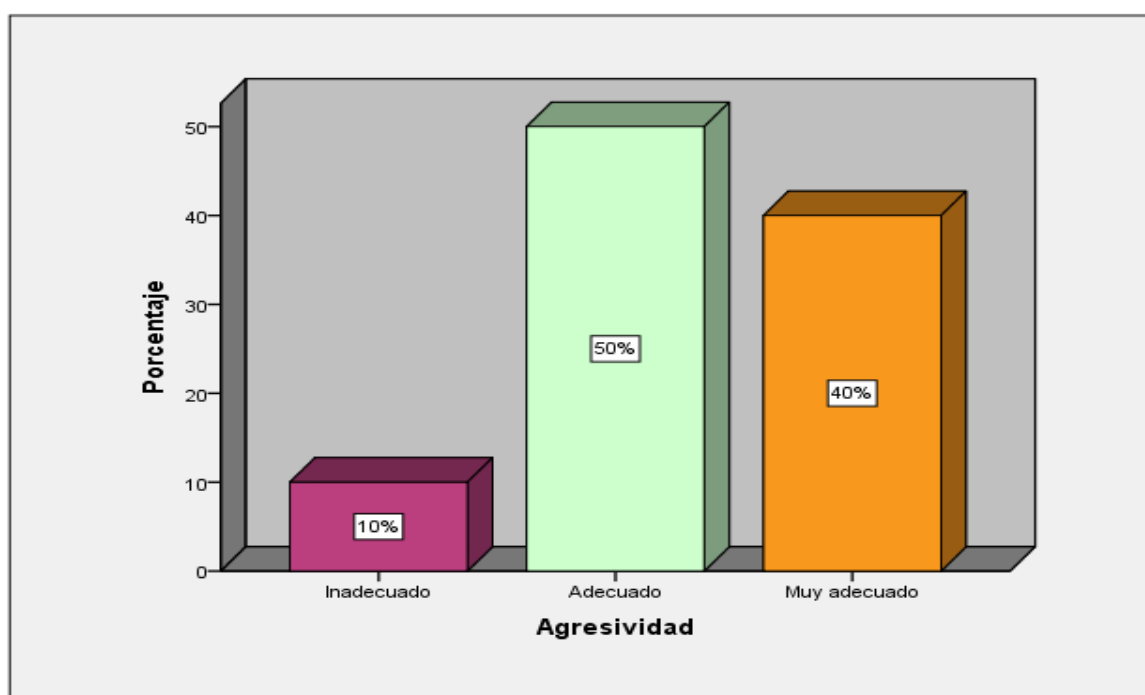


Figura 7. Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de la agresividad.

En la tabla 13 y figura 7 se observa que 4 personas que representan 10% manifiestan que la dimensión agresividad es inadecuado, 20 personas que representa el 50% manifiesta que es adecuado. 16 de los encuestados que representan el 40% manifiestan que la dimensión agresividad es muy adecuada en el área de logística del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Tabla 14

Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de la estabilidad.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	4	10%
	Adecuado	20	50%
	Muy adecuado	16	40%
	Total	40	100%

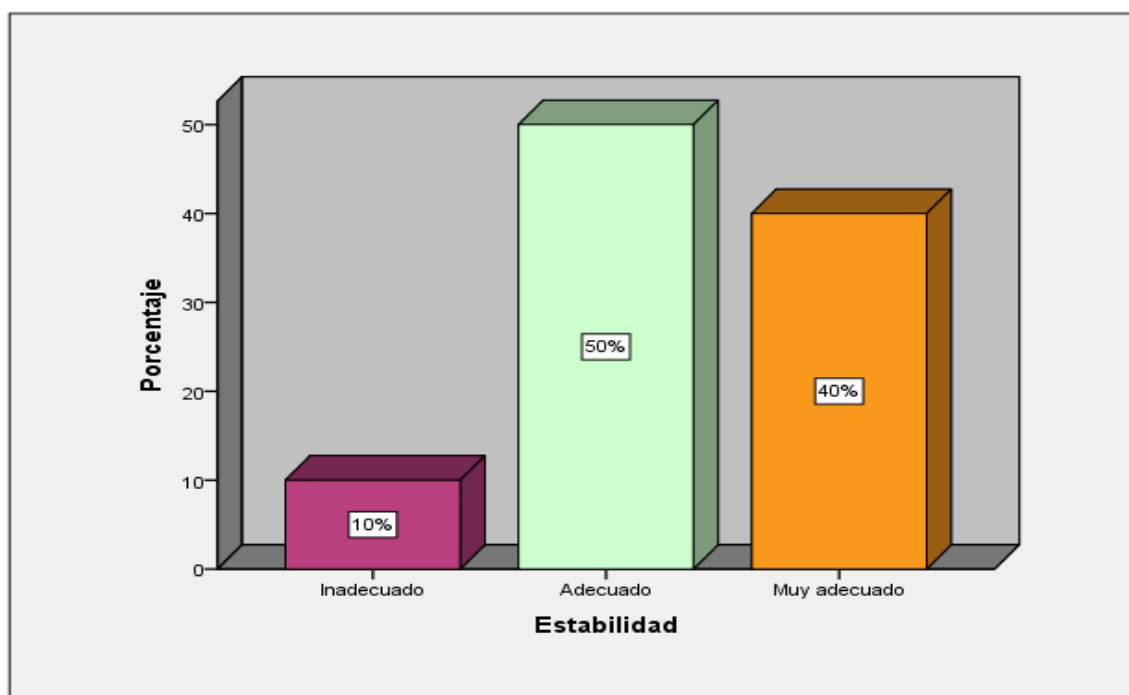


Figura 8. Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de la estabilidad.

En la tabla 14 y figura 8 se observa que 4 personas que representan 10% manifiestan que la dimensión estabilidad es inadecuado, 20 personas que representa el 50% manifiesta que es adecuado. 16 de los encuestados que representan el 40% manifiestan que la dimensión estabilidad es muy adecuada en el área de logística del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Tabla 15

Distribución de la muestra según sus niveles de la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	16	40%
	Regular	16	40%
	Bueno	8	20%
	Total	40	100%

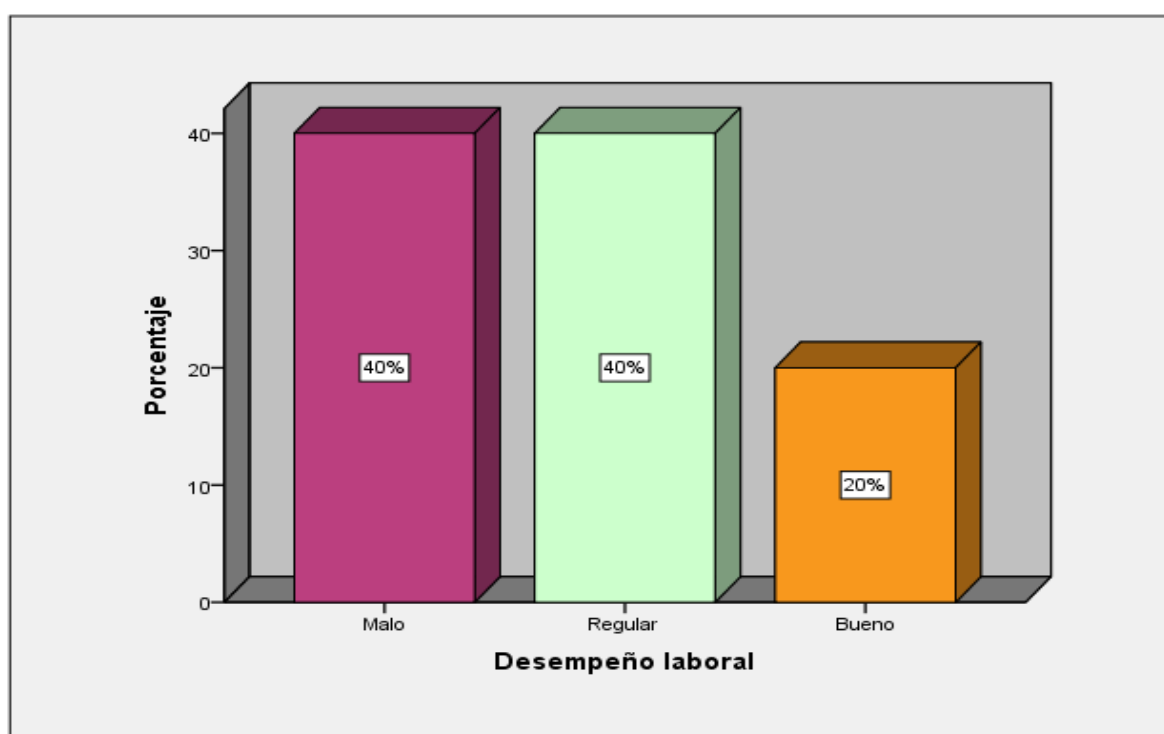


Figura 9. Distribución de la muestra según sus niveles de la variable desempeño laboral

En la tabla 15 y figura 9 se observa que 16 personas que representan 40% manifiestan que el desempeño laboral es malo, 16 personas que representa el 40% manifiesta que es regular. 8 de los encuestados que representan el 20% manifiestan que el desempeño es bueno en el área de logística del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Tabla 16

Distribución de la muestra según sus niveles de la variable autorrealización

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	10	25%
	Regular	22	55%
	Bueno	8	20%
	Total	40	100%

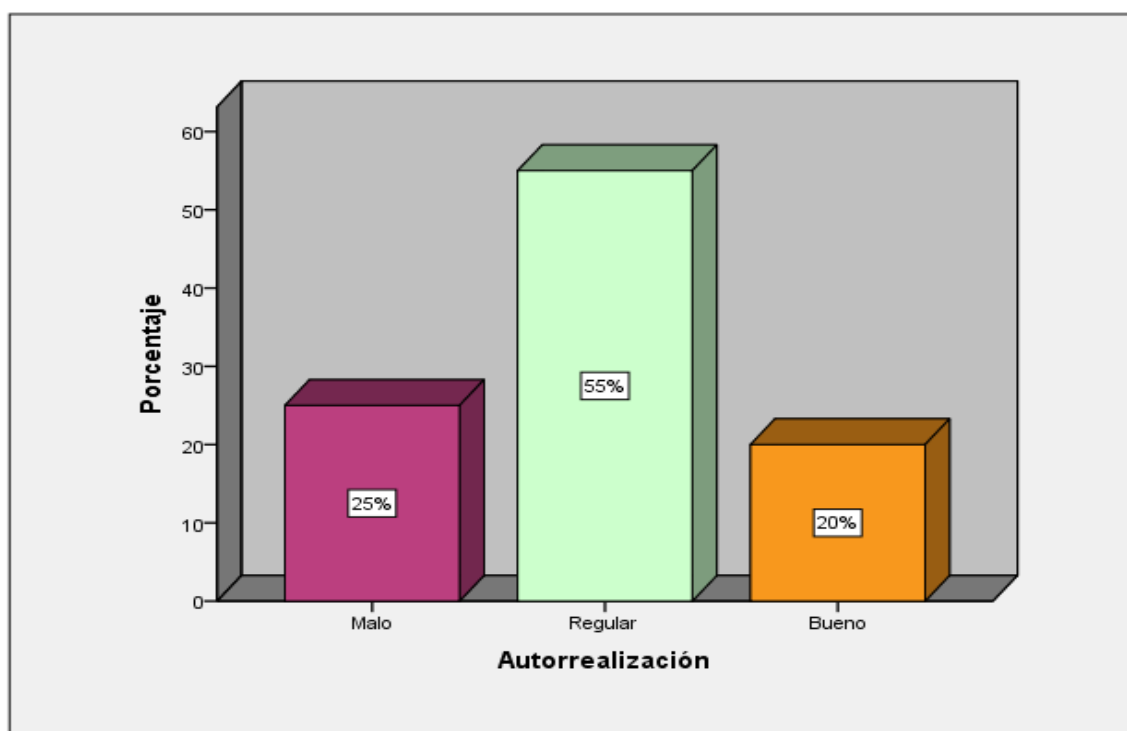


Figura 10. Distribución de la muestra según sus niveles de la variable autorealización

En la tabla 16 y figura 10 se observa que 10 personas que representan 25% manifiestan que la dimensión autorregulación es malo 22 personas que representa el 55% manifiesta que es regular. 8 de los encuestados que representan el 20% manifiestan que la dimensión autorregulación es bueno en el área de logística del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Tabla 17

Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión involucramiento.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	8	20%
	Regular	16	40%
	Bueno	16	40%
	Total	40	100%

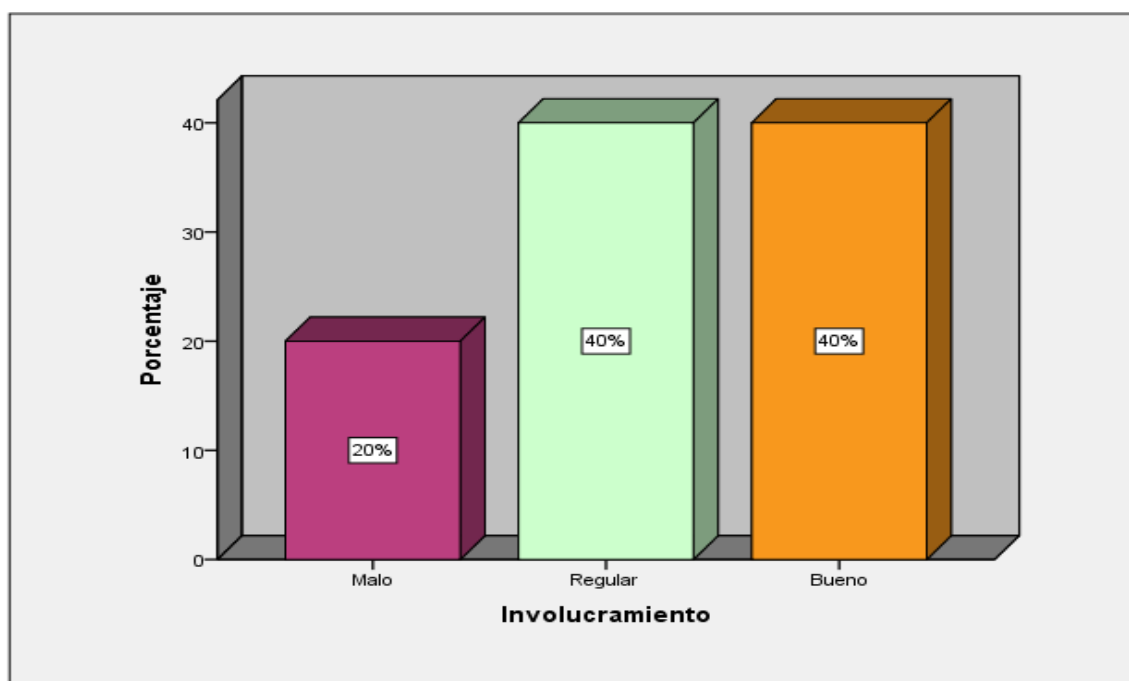


Figura 11. Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión involucramiento

En la tabla 17 y figura 11 se observa que 8 personas que representan 20% manifiestan que la dimensión involucramiento es malo, 16 personas que representa el 40% manifiesta que es regular. 16 de los encuestados que representan el 40% manifiestan que la dimensión involucramiento es bueno en el área de logística del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Tabla 18

Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de la supervisión.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	16	40%
	Regular	14	35%
	Bueno	10	25%
	Total	40	100%

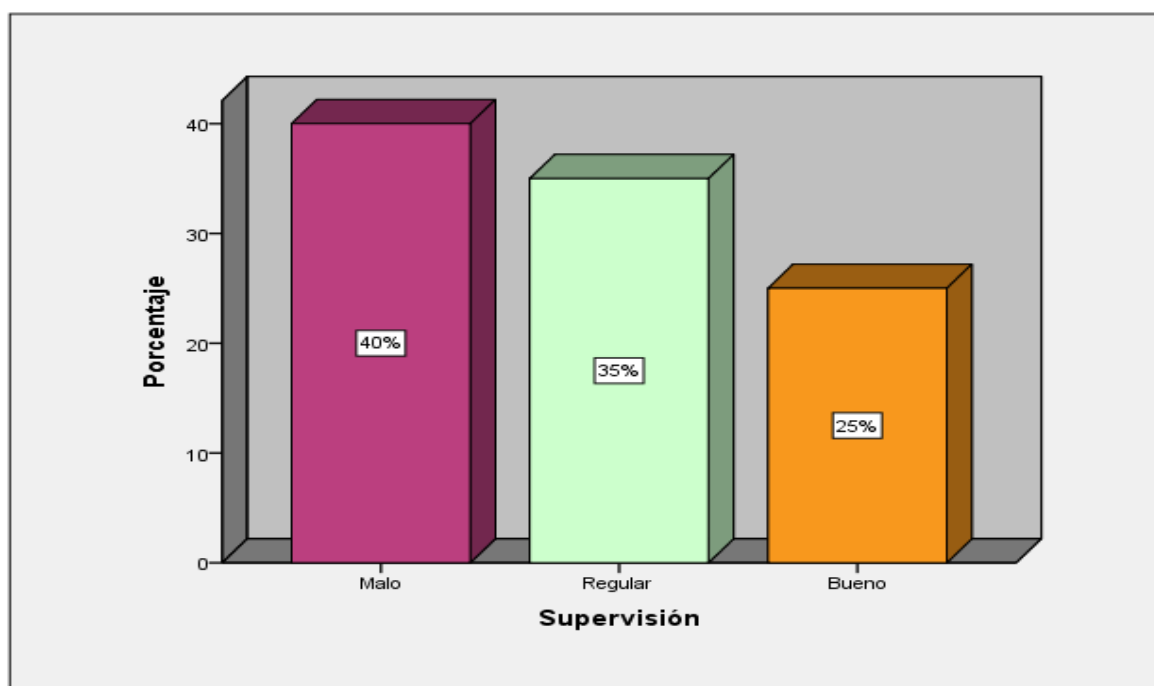


Figura 12. Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de la supervisión

En la tabla 18 y figura 12, se observa que 16 personas que representan 40% manifiestan que la dimensión supervisión es malo, 14 personas que representa el 35% manifiesta que es regular. 10 de los encuestados que representan el 25% manifiestan que la dimensión supervisión es bueno en el área de logística, del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Tabla 19

Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de comunicación.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	14	35%
	Regular	12	30%
	Bueno	14	35%
	Total	40	100%

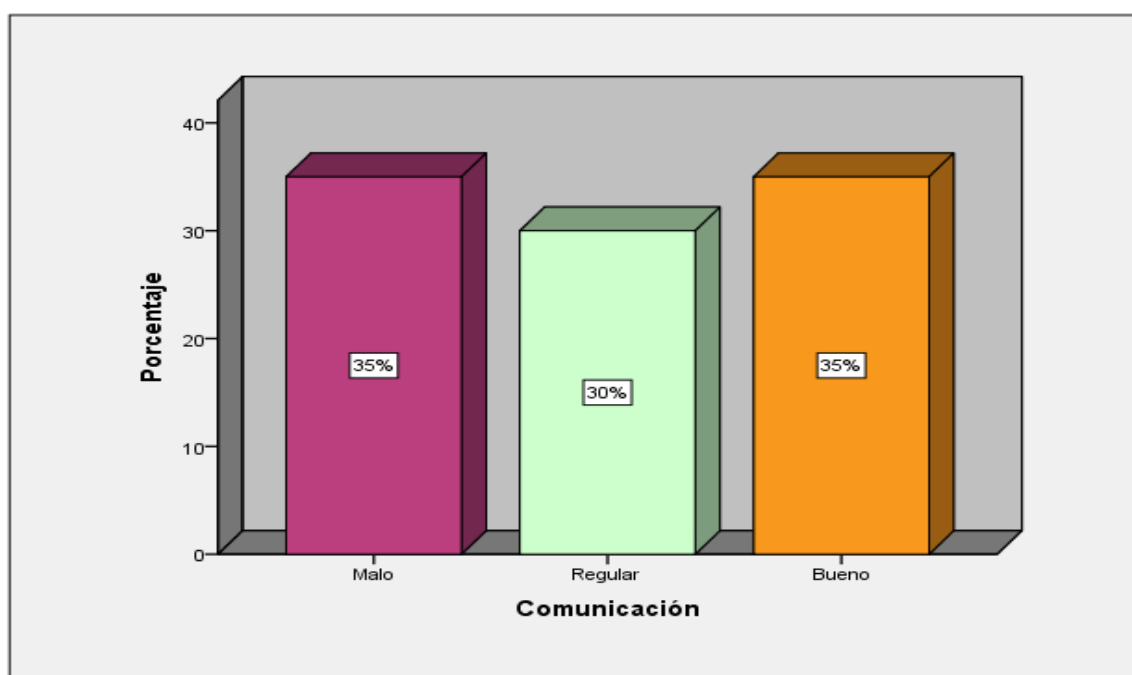


Figura 13. Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión de la comunicación

En la tabla 19 y figura 13 se observa que 14 personas que representan 35% manifiestan que la comunicación es malo, 12 personas que representa el 30% manifiesta que es regular. 14 de los encuestados que representan el 35% manifiestan que la comunicación es buena en el área de logística del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Tabla 20

Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión las condiciones laborales.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	10	25%
	Regular	14	35%
	Bueno	16	40%
	Total	40	100%

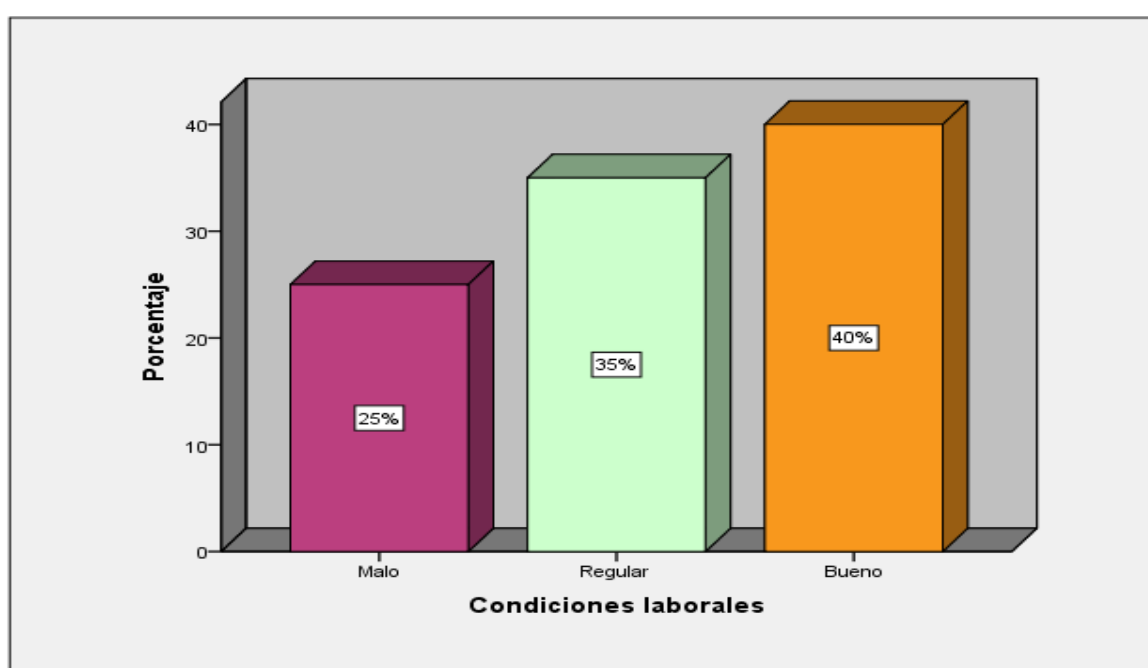


Figura 14. Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión las condiciones laborales

En la tabla 20 y figura 14 se observa que 10 personas que representan 25% manifiestan que las condiciones laborales es malo, 14 personas que representa el 35% manifiesta que es regular. 16 de los encuestados que representan el 40% manifiestan que las condiciones laborales son buenas en el área de logística del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

3.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

Nivel de significación:

El nivel de significación teórica $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

Regla de decisión:

El nivel de significación “p” es menor que α , rechazar H_0

El nivel de significación “p” no es menor que α , no rechazar H_0

Hipótesis General

H_0 : La cultura organizacional no se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

H_a : La cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

Tabla 21

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la cultura organizacional y el desempeño laboral.

		Cultura organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,638**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
	Coefficiente de correlación	,638**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 21 se observa que el coeficiente de correlación es positiva moderada (0,638**), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula; es decir, la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

Hipótesis Específica 1

H₀: La cultura organizacional no se relaciona con la autorrealización en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

H_a: La cultura organizacional se relaciona con la autorrealización en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

Tabla 22

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la cultura organizacional y la autorrealización.

		Cultura organizacional	Autorrealización n
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,402*
	Cultura organizacional Sig. (bilateral)	.	,010
	N	40	40
	Coeficiente de correlación	,402*	1,000
Autorrealización	Sig. (bilateral)	,010	.
	N	40	40

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 22, se observa que el coeficiente de correlación es positiva moderada (0,402**), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula; es decir, la cultura organizacional se relaciona con la autorrealización en los trabajadores de

la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

Hipótesis Específica 2

H₀: La cultura organizacional no se relaciona con el involucramiento laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

H_a: La cultura organizacional se relaciona con el involucramiento laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

Tabla 23

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la cultura organizacional y el involucramiento.

		Cultura organizacional	Involucramiento
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,368*
		N	,019
	Involucramiento	Coeficiente de correlación	40
		Sig. (bilateral)	40
		N	,019

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 23, se observa que el coeficiente de correlación es positiva baja (0,368*), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula; es decir, la cultura organizacional se relaciona con el involucramiento laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

Hipótesis Específica 3

H₀: La cultura organizacional no se relaciona con la supervisión en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

H_a: La cultura organizacional se relaciona con la supervisión en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

Tabla 24

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la cultura organizacional y la supervisión.

		Cultura organizacional	Supervisión
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,687**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
	Coeficiente de correlación	,687**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 24, se observa que el coeficiente de correlación es positiva moderada (0,687**), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula; es decir, la cultura organizacional se relaciona con la supervisión en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

Hipótesis Específica 4

H₀: La cultura organizacional no se relaciona con la comunicación en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

H_a: La cultura organizacional se relaciona con la comunicación en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

Tabla 25

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la cultura organizacional y la comunicación.

		Cultura organizacional	Comunicación
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,598**
	Cultura organizacional Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
	Coeficiente de correlación	,598**	1,000
	Comunicación Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 25 se observa que el coeficiente de correlación es positiva moderada (0,598**), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula; es decir, la cultura organizacional se relaciona con la comunicación en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

Hipótesis Específica 5

H₀: La cultura organizacional no se relaciona con las condiciones laborales en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

H_a: La cultura organizacional se relaciona con las condiciones laborales en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

Tabla 26

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la cultura organizacional y las condiciones laborales.

		Cultura organizacional	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,439**
	Cultura organizacional Sig. (bilateral)	.	,005
	N	40	40
	Coeficiente de correlación	,439**	1,000
	Condiciones laborales Sig. (bilateral)	,005	.
	N	40	40

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 26 se observa que el coeficiente de correlación es positiva moderada (0,439**), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula; es decir, la cultura organizacional se relaciona con las condiciones laborales en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito U distrito El Agustino, 2016.

IV. Discusión

De acuerdo a la hipótesis general, la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016. Se concluyó que la correlación es positiva moderada ($0,638^{**}$), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo que se rechaza la hipótesis nula; es decir, la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016. Se asemeja con la investigación de Godoy (2012) la cual concluyó que la cultura organizacional se relaciona directamente en la Calidad de Vida Laboral de los Servidores Administrativos de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica.

También se asemeja con la investigación de Chumpitaz (2014) concluyendo que la cultura organizacional actual está orientada al poder y al rol, la cultura organizacional deseada está orientada a la tarea y a la persona. Recomendándose realizar un estudio de la cultura organizacional con el enfoque cualitativo. Con los resultados de la cultura actual y deseada, las autoridades de enfermería adopten las estrategias para reforzar los valores, comportamientos que caracterizan a la cultura orientada a la tarea y a la persona. En la presente investigación se concluye que: el coeficiente de correlación es positiva moderada ($0,402^{**}$), indicando que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumpliendo con ser menor que 0,05. Por lo que se rechaza la hipótesis nula; es decir, la cultura organizacional se relaciona con la autorrealización en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

También se asemeja con la investigación de Valcárcel (2009) concluyó la existencia de correlación moderada entre conformidad ($r = .55$) y cultura organizacional positiva, implicando que existe un clima de conformidad latente, acentuado y permitido por la cultura organizacional; mientras que se presentaba una correlación alta entre cultura negativa y recompensa ($r = .70$) y conflictos ($r = .76$), conllevando a establecer que frente a una inequidad de recompensa, la cultura organizacional identifica entre sus componentes transgresión de normas y valores, generándose conflictos al interior por ello. Sin embargo, existe una correlación baja

entre cultura organizacional e identidad ($r = .34$), afirmando que el proceso de identidad institucional se encuentra muy limitado, careciendo los elementos de la cultura organizacional la fortaleza y credibilidad para que la identidad se torne en sostenible y sostenida, inclusive el aspecto histórico carece de fundamentos. La presente investigación concluye que: el coeficiente de correlación es positiva baja ($0,368^*$), indicando que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula; es decir, la cultura organizacional se relaciona con el involucramiento laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

Asimismo hay una similitud con la investigación de Salvatierra (2012) concluyó en cuanto a los directores y subdirectores, que los elementos concentración de poder y acceso a la información, se presentaba de manera moderada, sobre todo en los varones (80%), y solo el 20% lo realizaban las mujeres. En cuanto a los administradores el 90 % presentaba el elemento acceso a la información como pertenencia al cargo, no pudiendo demostrar fácilmente, salvo a sus superiores (directores). Nos posibilitó encontrar correlación moderada entre los elementos concentración de poder ($r = .57$) y acceso a la información ($r = .55$) y los componentes misión y visión de la cultura organizacional en los directivos varones y mujeres. En el caso de los administradores se encontró una correlación baja en los elementos burocracia ($r = .33$), concentración de poder y acceso a la información ($r = .36$) con los componentes visión y misión de la cultura organizacional. Indicándonos que en este grupo, sus funciones no cumplían con los lineamientos de la misión y visión institucional. Por lo que en la presente investigación se concluye que: el coeficiente de correlación es positiva moderada ($0,687^{**}$), indicando que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Asimismo se rechaza la hipótesis nula; es decir, la cultura organizacional se relaciona con la supervisión en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

Hay una similitud con la tesis de Raraz (2009) quien arribó a la conclusión siguiente: la cultura organizacional de la Dirección Regional de Educación Pasco, necesita ser reformulada con propuestas que permitan mejorar la calidad de servicio y relación entre sus miembros integrantes, partiendo de un cambio estructural que empiece en el personal jerárquico para pasar posteriormente a los subordinados, consiguiendo de esta manera implementar una política adecuada en su servicio, logrando el compromiso personal y social de los trabajadores en función a la motivación basados en ascensos y promociones permanentes, teniendo en cuenta sus habilidades y desarrollo académico en estricto orden de méritos, por lo que es necesario implantar una política que englobe esos elementos, buscando una relación entre ellos de tal manera que se pueda ir mejorando paulatinamente el clima Institucional pasando de una organización con problemas a una de modelo que sirva como ejemplo a seguir por las demás Instituciones, lo que no es difícil de lograr, porque el personal a entendido que la identificación real a la Institución y el desecho de valores negativos hará posible convertir esta entidad en un próximo modelo de gestión basada en el conocimiento. Por lo tanto en la presente investigación concluyó que el coeficiente de correlación es positiva moderada (0,598**), indicando que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula; es decir, la cultura organizacional se relaciona con la comunicación en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

Hay una similitud con la investigación de Roca (2012) concluyó que la prueba Chi Cuadrado y el Coeficiente de Correlación de Pearson, afirmó la relación altamente significativa entre la comunicación interna y la cultura organizacional según docentes ($r = 0.494$; $p = 1.4 \times 10^{-8}$) y estudiantes ($r = 0.444$; $p = 1.6 \times 10^{-14}$). Los resultados determinaron que, el 59% de docentes señalan que la comunicación interna en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga es ineficaz y su cultura organizacional desfavorable (58%). En conclusión, al 95% de nivel de confianza ($1 - \alpha$), existe relación significativa entre las dimensiones de la comunicación interna y la cultura organizacional según los docentes y estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal

de Huamanga. En la presente investigación se concluyó que: el coeficiente de correlación es positiva moderada (0,439**), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula; manifestando que, la cultura organizacional se relaciona con las condiciones laborales en los trabajadores de la unidad de logística en el Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

V. Conclusiones

- Primera: De acuerdo a los objetivos planteados y a los resultados obtenidos, el coeficiente de correlación es positiva moderada (0,638**), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Afirmando que La cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.
- Segunda: De acuerdo a los objetivos planteados y a los resultados obtenidos, el coeficiente de correlación es positiva moderada (0,402**), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula; es decir, la cultura organizacional se relaciona con la autorrealización en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.
- Tercera: De acuerdo a los objetivos planteados y a los resultados obtenidos, el coeficiente de correlación es positiva baja (0,368*), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto la cultura organizacional se relaciona con el involucramiento laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.
- Cuarta: De acuerdo a los objetivos planteados y a los resultados obtenidos, el coeficiente de correlación es positiva moderada (0,687**), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto la cultura organizacional se relaciona con la supervisión en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

- Quinta: De acuerdo a los objetivos planteados y a los resultados obtenidos, el coeficiente de correlación es positiva moderada (0,598**), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula; es decir, la cultura organizacional se relaciona con la comunicación en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.
- Sexta: De acuerdo a los objetivos planteados y a los resultados obtenidos, el coeficiente de correlación es positiva moderada (0,439**), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto la cultura organizacional se relaciona con las condiciones laborales en los trabajadores de la unidad logística en el Hospital Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

VI. Recomendaciones

Primera. Considerando que la cultura organizacional es muy importante, recomendamos a las entidades que deben practicar esta cultura, dado el caso que propicia un clima de tranquilidad, donde se pueden desarrollar una serie de actividades que beneficiaran a los usuarios desarrollando tratos empáticos entre sus trabajadores y usuarios en el área de pertenecientes al área de logística, del Hospital Nacional Hipólito Unanue, del distrito El Agustino.

Segunda. La autorrealización se debe practicar siempre, es muy importante en cada ser humano, debemos de tratar de crear cada vez mejor cultura organizacional a los trabajadores en el área de logística, del Hospital Nacional Hipólito Unanue, del distrito el Agustino.

Tercera. La identificación con el centro de trabajo es muy importante, por consiguiente, debe estar involucrado en las diferentes actividades que se realizan en la institución específicamente en el área de logística, del Hospital Nacional Hipólito Unanue, del distrito El Agustino.

Cuarta. Se recomienda a los trabajadores tengan en cuenta la supervisión, porque es una actividad que lo practica toda institución cuya finalidad es mejorar las actividades que se cumplen dentro de las instituciones públicas o privadas

Quinta. La comunicación es muy importante en toda institución por tal motivo se fomenta un cambio de actitud, debe haber una comunicación más fluida entre todo los trabajadores del Hospital, manteniendo las buenas relaciones entre todo el personal.

VII. Referencias

- Amorós, L (2007). *La motivación*, Santafé de Bogotá, D.C. Fundación Universitaria Konrad Lorenz.
- Bateman, H. y Snell, H. (2009). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. México: Mac Graw.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educación.
- Cabello, J. (2015). *Evaluación del clima organizacional en internos de medicina que laboran en el Hospital Nacional Sergio Bernales* (Tesis de maestría): Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Carrasco, S. (2013), *Metodología de la investigación científica*. Metodología de la Investigación científica. Editorial San Marcos. Lima.
- Chiavenato, I. (2003). *El clima institucional*. Bogotá: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos humanos*. Bogotá: McGraw Hill.
- Chiavenato I. (2011). *Introducción a la teoría general de la administración*: México: Mc Graw Hill.
- Contreras, O. (2007). *Cultura Organizacional en el Área Administrativa de una Institución Privada de Educación Superior de Zacatecas*. México: Revista Electrónica en América Latina Especializada en Comunicación.
- Contreras, R. (2010) en su investigación sobre “*Cultura Organizacional en el Área Administrativa de una Institución Privada de Educación Superior de Zacatecas*. México.
- Chumpitaz, J. (2014). *Cultura organizacional de la profesión de enfermería actual y deseada por las enfermeras del H.N. "Luis N. Sáenz" PNP* (Tesis de maestría): Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Crano, W. y Brewer, M. (2008). *Principles and methods of social research* (New London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Davis, F y Newtrons, R. (2000). *Sanción en la sociedad actual*. España: Instituto médico-pedagógico
- Davis, K. (2008). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc Graw Hill.

- De Cossio (2001). *La cultura como patrimonio*. Recuperado de: http://scholar.google.es/scholar?q=gesti%C3%B3n+del+talento+humano&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5&as_vis=1
- Delgado, J. (2009). *Cultura de la organización y centro Educativo*. Tesis Doctoral. Universidad Complutense de Madrid. España.
- Delgado, R. y Di, F. (2010). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso*. Universidad Central de Venezuela. (Tesis de maestría).
- Díaz, F. y Montalbán, R. (2004). *El Involucramiento laboral*. Nuevo Mundo, investigadores y consultores. Arequipa – Perú.
- Flores (1999). *La esencia de la organización es la comunicación*. Recuperado de: <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativaun nuevoparadigma.pdf>
- Griffin, E. (2010). *Administración de Personal*. México: McGraw-Hill.
- Godoy, Y. (2012). *La cultura organizacional y la calidad de vida laboral de los servidores administrativos de la universidad nacional “San Luis Gonzaga” de Ica*. (Tesis de maestría).
- González y Bellino (2008). *La cultura organizacional. 1ra edición*. Industria Gráfica ABC SAC. Lima Perú. 2008.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación*. (3ra Edición) México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta Edición) México: McGraw-Hill.
- Marino, K. (2008). *La autoestima y autorrealización*. Perú: U. Pacífico.
- Palma, S. (2004). *Motivación y clima laboral en personal de entidades universitaria*. Revista Teoría e Investigación en Psicología, Vol. IX, N° 1, Lima: Fac. Psicología URP
- Raraz, A. (2009). *La cultura y el clima organizacional en los procesos de motivación y eficacia de la dirección regional de educación Pasco*. (Tesis de maestría).

- Robbins, P. yCoulter, N. (2000). *Comportamiento Organizacional*. México: Ed. Prentice Hall.
- Robbins, P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Ed. Prentice Hall.
- Robbins, P y Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Prentice Hall.
- Roca, S. (2012). *Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga - Ayacucho*. (Tesis de maestría).
- Salmón, L. (2010). *Cultura organizacional y su influencia en la cultura de la lectura, en la institución educativa Virgen Milagrosa administrada por religiosos*, Tesis de Maestría - Ecuador.
- Salvatierra, A. (2012). *Comportamiento organizacional y cultura organizacional educativa en 10 instituciones educativas del nivel de educación secundaria en el Distrito Federal*. México, D.F
- Sánchez C, y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Schein, E. (1988). *Psicología de la Organización*. México: Ed. Prentince Hall.
- Toro, S. (2001). *El Liderazgo de la Calidad Total*. España: Ed. Escuela Española.
- Valcárcel, R. (2009). *Cultura organizacional y clima laboral en escuelas básicas de Santiago de Chile*. Tesis de maestría – Chile.
- Vergara, F. (2010) *Más allá de la Excelencia y de la Calidad Total*. México: Edit. Trillas.

Anexos

ANEXO A**ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

Br. Marlene Esmeralda Chacón Salinas
marlechacons@yahoo.es
Universidad César Vallejo

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016. El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. Estuvo conformada por una población de 40 personas distribuidas en: 5 áreas, programación 8 personas, adquisiciones 6 personas, procesos 8 personas, almacén central 12 Personas, Patrimonio 6 personas, Se usó el censo para el tratamiento de las unidades de análisis. La técnica empleada en recolectar datos, fue la encuesta y los instrumentos, dos cuestionarios debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Llegando a las siguientes conclusiones: (a) Se observó que 18 personas que representan 45% manifiestan que la cultura organizacional es inadecuado, (b) 16 personas que representan el 40% manifiestan que el desempeño laboral es malo y regular y (c) el coeficiente de correlación es positiva moderada (0,638**), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula, por lo que se infirió que la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

PALABRAS CLAVES

Cultura organizacional, desempeño laboral, y trabajadores.

ABSTRACT

The present research had as general objective to determine the relation between the organizational culture and the work performance in the workers of the logistics unit in the National Hospital Hipólito Unanue of the district El Agustino, 2016. The type of investigation according to its purpose was substantive of the level Descriptive, quantitative approach; of non-experimental design. The population was made up of 40 people distributed in: 5 areas, programming 8 people, acquisitions 6 people, processes 8 people, central warehouse 12 People, Heritage 6 people, the census was used to treat the units of analysis. The technique used to collect data was the survey and the instruments, two questionnaires duly validated through expert judgment and determinin gits reliability through the Cronbach Alpha statistic. The following conclusions were reached: (a) It was observed that 18 people representing 45% stated that the organizational culture was inadequate, (b) 16 people representing 40% stated that work performance was bad and regular and (c) Correlation coefficient is moderate positive (0.638 **), indicates that the correlation is significant at the 0.01 level (bilateral) meets with less than 0.05. Therefore, the null hypothesis was rejected, so it was inferred that the organizational culture is related to the work performance in the workers of the logistics unit at the National Hospital Hipólito Unanue of the El Agustino district, 2016.

KEYWORDS

Organizational culture, work performance and workers.

INTRODUCCIÓN

Se llevó a cabo una investigación con la finalidad de demostrar la relación entre las variables Cultura organizacional y el desempeño laboral, perteneciente a la línea de investigación administración del talento humano. Se justifica puesto que estudios internacionales y nacionales demuestran que la cultura de las organizaciones estaría condicionando el tipo de presencia e intensidad de variables vinculadas a la productividad, desempeño y cultura. Además que las decisiones acertadas podrán beneficiar mejores condiciones laborales en relación a estos resultados.

En la revisión de la literatura encontramos que la Cultura organizacional, según:

“Cultura organizacional: Son los valores, principios, tradiciones y formas de hacer las cosas que influyen en la forma en que actúan los miembros de la organización”. (Robbins, 2010, p. 46)

La definición de la cultura conlleva tres cosas: Primeramente, es una percepción. No es algo que pueda tocar o verse físicamente, casi siempre los empleados la perciben según lo que experimentan dentro de la organización sobre todo en su entorno. Segundo, se dice que la cultura organizacional es descriptiva. Porque tiene que ver de qué manera los empleados lo perciben según las características de la cultura de una organización, no solamente con si les gusta. Por último, aunque las personas pueden tener distintas experiencias, o trabajar en diferentes niveles de una organización, tienden a describir la cultura de la organización en términos similares. Ése es la forma y el aspecto compartir de la cultura.

Al respecto Davis (2008, p. 21) manifestó: “la cultura es la conducta convencional de una sociedad, e influye en todas sus acciones a pesar de que rara vez esta realidad penetra en sus pensamientos conscientes”. Dándole seguridad y una posición en cualquier entorno donde se encuentre, así lo consideró el autor que las personas asumen con facilidad la cultura.

El desempeño laboral es un tema de gran importancia, Bateman y Snell (2009, p. 431) “Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones. En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados”

Según Chiavenato (2011) sobre el desempeño laboral precisó:

El desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción (p. 236).

Por lo expuesto, el desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

Del mismo modo Robbins (2009) sobre desempeño laboral planteó:

La importancia de la fijación de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño. Este mismo autor expone que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles. En las definiciones presentadas anteriormente, se evidencia que las mismas coinciden en el logro de metas concretas de una empresa, siendo imprescindible para ello la capacidad presente en los integrantes de ésta, logrando así resultados satisfactorios en cada uno de los objetivos propuestos (p. 564).

Los antecedentes más importantes encontramos que Godoy (2012) en su tesis titulada: La cultura organizacional y la calidad de vida laboral de los servidores administrativos de la universidad nacional “San Luis Gonzaga” de Ica”. Los resultados obtenidos al efectuar la prueba de Hipótesis de acuerdo con la tabulación de datos, nos da un valor $X^2 = 1731,013$, que es mayor al valor crítico 68,66, producto de un nivel de confianza de 95% y un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$, considerando el grado de libertad respectivo. Lo cual ratifica la hipótesis general propuesta, tomando en cuenta los indicadores propuestos. Por tanto, la conclusión principal es que La Cultura Organizacional se relaciona directamente en la Calidad de Vida Laboral de los Servidores Administrativos de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica. Raraz (2009), en su tesis titulado: La cultura y el clima organizacional en los procesos de motivación y eficacia de la dirección regional de educación Pasco”. Se arriba a la siguiente conclusión: la cultura organizacional de la Dirección Regional de Educación Pasco, necesita ser reformulada con propuestas que permitan mejorar la calidad de servicio y relación entre sus miembros integrantes, partiendo de un cambio estructural que empiece en el personal jerárquico para pasar posteriormente a los subordinados, consiguiendo de esta manera implementar una política adecuada en su servicio, logrando el compromiso personal y social de cada uno de los trabajadores en función a la motivación basado en ascensos y promoción permanente, teniendo en

cuenta sus habilidades y desarrollo académico en estricto orden de méritos, por lo que es preciso implantar una política que englobe esos elementos, buscando una relación entre ellos de tal manera que se pueda ir mejorando paulatinamente el clima Institucional pasando de una organización con problemas a una de modelo que sirva como paradigma a seguir por las demás Instituciones, lo que no es difícil de lograr, porque el personal a entendido que la identificación real a la Institución y el despojo de valores negativos hará posible convertir esta entidad en un próximo modelo de gestión basada en el conocimiento.

Siendo el problema central de la investigación: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016?

Y el objetivo principal determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

METODOLOGÍA

El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva, del nivel descriptivo, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La población estuvo constituida por 40 personas del área administrativa del hospital Hipólito Unanue, se trabajó con el total, censo poblacional.

La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos, dos cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach.

RESULTADOS

Para los resultados más importantes se empleó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman, ya que ambas variables fueron cualitativas y categóricas. Encontrando para la hipótesis general un coeficiente de correlación positiva moderada (0,638**), lo que indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto, la decisión es rechazar la hipótesis nula; es decir, la Cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016. Fue similar en caso de las hipótesis específicas, tanto en las dimensiones

autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales de la variable desempeño laboral, donde se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna.

DISCUSIÓN

Los hallazgos de este estudio fueron similares a lo encontrado por Godoy (2012), que la cultura organizacional se relaciona directamente en la calidad de vida Laboral de los Servidores Administrativos de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica. También se basó a la teoría de acuerdo a Robbins y Coulter (2010) “son los valores, principios, tradiciones y formas de hacer las cosas que influyen en la forma en que actúan los miembros de la organización” (p. 46). También se asemeja con la de Chumpitaz (2014), quien concluyó que la cultura organizacional actual está orientada al poder y al rol, la cultura organizacional deseada está orientada a la tarea y a la persona. Recomendándose realizar un estudio de la cultura organizacional con el enfoque cualitativo. Con los resultados de la cultura actual y deseada, las autoridades de enfermería adopten las estrategias para reforzar los valores, comportamientos que caracterizan a la cultura orientada a la tarea y a la persona. También similar a Valcárcel (2009) quien concluyó la existencia de correlación moderada entre conformidad ($r = .55$) y cultura organizacional positiva, implicando que existe un clima de conformidad latente, acentuado y permitido por la cultura organizacional; mientras que se presentaba una correlación alta entre cultura negativa y recompensa ($r = .70$) y conflictos ($r = .76$), conllevando a establecer que frente a una inequidad de recompensa, la cultura organizacional identifica entre sus componentes transgresión de normas y valores, generándose conflictos al interior por ello. También, Raraz (2009) arribó a la siguiente conclusión: la cultura organizacional de la Dirección Regional de Educación Pasco, necesita ser reformulada con propuestas que permitan mejorar la calidad de servicio y relación entre sus miembros integrantes, partiendo de un cambio estructural que empiece en el personal jerárquico para pasar posteriormente a los subordinados, consiguiendo de esta manera implementar una política adecuada en su servicio, logrando el compromiso personal y social de cada uno de los trabajadores en función a la motivación basado en ascensos y promoción permanente, teniendo en cuenta sus habilidades y desarrollo académico en estricto orden de mérito.

CONCLUSIONES

Las conclusiones más importantes se hallaron con coeficiente de correlación de Spearman, encontrando una relación positiva y moderada (0,638**), lo que indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto, la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.

En las específicas los resultados fueron similares: para la dimensión autorrealización, el coeficiente de correlación fue positiva moderada (0,402**), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Para la dimensión involucramiento laboral, el coeficiente de correlación fue positiva baja (0,368*), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Para la dimensión supervisión, el coeficiente de correlación fue positiva moderada (0,687**), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Para la dimensión comunicación, el coeficiente de correlación fue positiva moderada (0,598**), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Para la dimensión condiciones laborales, el coeficiente de correlación fue positiva moderada (0,439**), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

REFERENCIAS

- Bateman, H. y Snell, H. (2009). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. México: Mac Graw.
- Chiavenato I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.
- Chumpitaz, J. (2014). *Cultura organizacional de la profesión de enfermería actual y deseada por las enfermeras del H.N. "Luis N. Sáenz" PNP* (Tesis de maestría): Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Davis, K. (2008). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Godoy, Y. (2012). *La cultura organizacional y la calidad de vida laboral de los servidores administrativos de la universidad nacional "San Luis Gonzaga" de Ica*. (Tesis de maestría).
- Raraz, A. (2009). *La cultura y el clima organizacional en los procesos de motivación y eficacia de la dirección regional de educación Pasco*. (Tesis de maestría).
- Robbins, P. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Ed. Prentice Hall.
- Robbins, P y Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Prentice Hall.
- Valcárcel, R. (2009). *Cultura organizacional y clima laboral en escuelas básicas de Santiago de Chile*. Tesis de maestría – Chile.

ANEXO B:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016. AUTORA: Br. Marlene Esmeralda Chacón Salinas						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema general. ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016? Problemas específicos. PE1: ¿Cuál es la relación entre la Innovación y aceptación de riesgos y el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016? PE2: ¿Cuál es la relación entre la atención a los detalles y el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional	Objetivo general. Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016. Objetivos específicos. OE1: Determinar la relación entre la Innovación y aceptación de riesgos y el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016. OE2: Determinar la relación entre la atención a los detalles y el desempeño laboral en los	Hipótesis general La cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016. Hipótesis específicas HE1: La Innovación y aceptación de riesgos se relaciona con el desempeño laboral, en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016. HE2: La Atención a los detalles se relaciones con el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.	Variable 1: Cultura organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
			Innovación y aceptación de riesgos	Desarrollo de habilidades Creatividad Oportunidad	1,2, 3, 4,5	Escala Likert: Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces(3) Casi Siempre (4) Siempre (5)
			Atención a los detalles	Calidez Dominio administrativo Toma de decisiones	6 7,8 9, 10	
			Orientación hacia los resultados	Nivel de iniciativa Disposición a cambios Autoridad compartida	11,12 13 14,15	
			Orientación hacia las personas	Asignación de funciones	16,17,18,19	
			Orientación hacia el equipo	Participación Decisiones consensuadas	20,21, 22	Escala Likert: Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces(3) Casi Siempre (4) Siempre (5)
			Agresividad	Desagrado Decepción Cordura	23,24 25,26 27	

<p>Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación entre la Orientación hacia los resultados y el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016?</p> <p>PE4: ¿Cuál es la relación entre la Orientación hacia las personas y el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016?</p> <p>PE5: ¿Cuál es la relación entre la Orientación hacia el equipo y el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016?</p> <p>PE6: ¿Cuál es la relación entre la Agresividad y el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016?</p>	<p>trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.</p> <p>OE3: Determinarla relación entre la Orientación hacia los resultados y el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad logística en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016.</p> <p>OE4: Determinar la relación entre la Orientación hacia las personas y el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.</p> <p>OE5: Determinar la relación entre la Orientación hacia el equipo y el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.</p> <p>OE6: Determinar la</p>	<p>HE3: La Orientación hacia los resultados se relaciona con el desempeño laboral, en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.</p> <p>HE4: La Orientación hacia las personas se relaciona con el desempeño laboral, en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.</p> <p>HE5: La Orientación hacia el equipo se relaciona con el desempeño laboral, en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino 2016.</p> <p>HE6: La Agresividad se relaciona con el desempeño laboral, en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino 2016.</p> <p>HE7: La Estabilidad se relaciona con el desempeño laboral, en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El</p>	Estabilidad	Adaptación a las condiciones laborales Cumplimiento de objetivos	28, 29, 30	
			Variable 2: Desempeño laboral			
			Autorrealización	Responsabilidad Organización	1,2,3,4 5,6,7,8	
			Involucramiento Laboral	Cooperación Solidaridad	9,10,11,12, 13,14,15,16	
			Supervisión	Control Evaluación	17,18, 19,20,21	
			Comunicación	Información pertinente	22,23,24	

<p>PE5: ¿Cuál es la relación entre la Estabilidad y el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016?</p>	<p>relación entre la agresividad y el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.</p> <p>OE7: Determinar la relación entre la Estabilidad y el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016.</p>	<p>Agustino 2016.</p>	<p>Condiciones Laborales</p>	<p>Sentido de superación Remuneración adecuada</p>	<p>25,26,27,28,29 30</p>	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR			
<p>TIPO: Por la finalidad que tiene la investigación es de tipo sustantivo con un nivel descriptivo ya que tiene como propósito conocer la relación que hay entre la</p>	<p>POBLACIÓN: En la presente investigación la población estará conformada por 40 personas de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue</p>	<p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS para los dos variables: Cuestionario con escala de actitudes LIKERT, de</p>	<p>DESCRIPTIVA: Análisis descriptivo simple para cada una de las variables</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentación en tablas de frecuencia y figuras - Interpretación de los resultados - Conclusiones 			

<p>cultura organizacional con el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El agustino 2016 utilizando un método descriptivo no experimental debido a que no hay manipulación de las variables.</p> <p>DISEÑO: El diseño es no experimental, y el tipo corresponde al transeccional dado que los datos se recolectarán en un solo momento con el propósito de describir la variable en el contexto.</p>	<p>distribuidas en 5 áreas : Programación : 8 personas Adquisiciones : 6 personas Procesos : 8 personas Almacén central : 12 Personas Patrimonio : 6 personas</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: Es una población total de trabajadores de la unidad de logística del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016</p> <p>MUESTREO: Censo considerando a todos los trabajadores</p>	<p>acuerdo a la siguiente Escala de valoración: Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces(3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>INFERENCIAL:</p> <p>Contrastación de hipótesis: Para esta contrastación de hipótesis se utilizará prueba estadística inferencial no paramétrico Rho de Spearman.</p>
---	--	--	--

ANEXO C

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

A continuación se presenta un conjunto de diferentes situaciones que tratan sobre diversos aspectos de la actividad de los trabajadores. Indíquenos la frecuencia con que se presentan dichos aspectos, para ello debe utilizar la siguiente escala:

Nunca	1
Casi nunca	2
Algunas veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas. Trate de presentar la respuesta que le resulte natural, contestando rápidamente a todas las preguntas.

Respecto a la labor que realiza como trabajador en la unidad de logística, usted:

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Innovación y aceptación de riesgos					
1	Los objetivos y responsabilidades que asume cada trabajador son claros, por tanto sabe lo que se espera de él.					
2	En la Institución donde labora, se percibe que el director promueve el desarrollo de tus habilidades					
3	En la Institución se tolera errores creativos					
4	Se ejerce presión para el cumplimiento de metas y objetivos					
5	En el trabajo te brindan oportunidades suficientes como trabajador					
	Dimensión: Atención a los detalles	1	2	3	4	5
6	Existe calidez en la comunicación entre el jefe y los trabajadores.					
7	Demuestras competencia y dominio administrativo.					
8	En tu institución donde laboras se aprecia que los directivos tienen conocimiento de sus funciones.					
9	En la unidad de logística se toma decisiones informadas y oportunas					
10	Los trabajadores toman decisiones minimizando riesgos en algunas circunstancias					
	Dimensión: Orientación hacia los resultados	1	2	3	4	5
11	Se permite a los trabajadores un alto nivel de iniciativa en el trabajo cotidiano					
12	En todas las actividades planificadas se explica sus acciones y procedimientos.					
13	Usted como trabajador está dispuesto a realizar cambios para el bienestar del área donde laboras					
14	Siempre se democratiza la autoridad con los trabajados de la institución donde labora.					
15	Sientes que se te permite trabajar con autonomía					
	Dimensión: Orientación hacia las personas	1	2	3	4	5
16	Crees que los directivos toman decisiones unilaterales.					
17	En tu institución se respeta los deberes y derechos de cada trabajador					
18	En la institución donde laboras se promueve las comisiones de trabajo					
19	Es importante delegar funciones a los trabajadores por algunos casos					

	Dimensión: Orientación hacia el equipo	1	2	3	4	5
20	La institución promueve la defensa de los derechos de los pacientes.					
21	Cada trabajador tienen cierta participación en las actividades de la institución					
22	Existe un liderazgo consensuado en tu institución					
	Dimensión: Agresividad	1	2	3	4	5
23	En ciertas situaciones se acepta peticiones sin agresividad ni desagrado					
24	Se percibe un clima de hostigamiento con agresividad y desagrado cuando los trabajadores no cumplen con ciertas indicaciones por el jefe inmediato					
25	Te sientes decepcionado cuando no logras lo planificado					
26	En el ambiente donde laboras se práctica la empatía y la asertividad					
27	Eres capaz de controlar tus emociones ante un hecho sea positivo o negativo que se te presenta.					
	Dimensión: Estabilidad	1	2	3	4	5
28	Te adaptas a las condiciones que ofrece la institución según el cargo que asumes					
29	En tu institución se mantiene un trato igualitario y respetuoso, independientemente del cargo que asumes.					
30	En tu institución observas que se hace diferencias en la exigencia laboral de contratados y nombrados					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

(Escala de desempeño laboral CL – SPC – Autora: Sonia Palma Carrillo, investigadora en la Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú). Adaptado por César Janto Medina

	DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACION	N	C N	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
3	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
4	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
5	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permiten el desarrollo del personal.					
7	La institución promueve el desarrollo del personal.					
8	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
	DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL	1	2	3	4	5
9	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
10	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
14	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
15	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo personal.					
16	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
	DIMENSIÓN 3: SUPERVISION	1	2	3	4	5
17	El jefe controla la permanencia del personal en su puesto de trabajo.					
18	El jefe realiza control de las actividades del trabajo y sus unidades orgánicas.					
19	Los jefes expresan reconocimiento por los logros.					
20	La evaluación en el hospital Hipólito Unanue se da cada seis meses.					
21	Los jefes después de la evaluación solicitan la capacitación que se necesita.					
	DIMENSIÓN 4: COMUNICACION	1	2	3	4	5
22	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
23	Los trabajadores cumplen el principio de transparencia en sus actividades diarias.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Considera Usted que las áreas del trabajo brindan información consistente a las demás áreas de trabajo.					

	DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES	1	2	3	4	
25	Con una adecuada administración mejorarían el clima laboral					
26	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa					
27	Las responsabilidades asignadas a las comisiones de trabajo son efectuadas a cabalidad por ellas.					
28	En la institución donde labora, se afrontan y superan los obstáculos.					
29	Cumple con las actividades laborales que se le ha delegado.					
30	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

ANEXO D

CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Innovación y aceptación de riesgos	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Los objetivos y responsabilidades que asume cada trabajador son claros, por tanto sabe lo que se espera de él.	✓		✓		✓		
2	En la Institución donde labora, se percibe que el director promueve el desarrollo de tus habilidades	✓		✓		✓		
3	En la Institución se tolera errores creativos	✓		✓		✓		
4	Se ejerce presión para el cumplimiento de metas y objetivos	✓		✓		✓		
5	En el trabajo te brindan oportunidades suficientes como trabajador	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Atención a los detalles	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Existe calidez en la comunicación entre el jefe y los trabajadores.	✓		✓		✓		
7	Demuestras competencia y dominio administrativo.	✓		✓		✓		
8	En tu institución donde laboras se aprecia que los directivos tienen conocimiento de sus funciones.	✓		✓		✓		
9	En la unidad de logística se toma decisiones informadas y oportunas	✓		✓		✓		
10	Los trabajadores toman decisiones minimizando riesgos en algunas circunstancias	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Orientación hacia los resultados	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	Se permite a los trabajadores un alto nivel de iniciativa en el trabajo cotidiano	✓		✓		✓		
12	En todas las actividades planificadas se explica sus acciones y procedimientos.	✓		✓		✓		
13	Usted como trabajador está dispuesto a realizar cambios para el bienestar del área donde laboras	✓		✓		✓		
14	Siempre se democratiza la autoridad con los trabajados de la institución donde labora.	✓		✓		✓		
15	Sientes que se te permite trabajar con autonomía	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Orientación hacia las personas	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
16	Crees que los directivos toman decisiones unilaterales.	✓		✓		✓		
17	En tu institución se respeta los deberes y derechos de cada trabajador	✓		✓		✓		

18	En la institución donde laboras se promueve las comisiones de trabajo	/		/		/	
19	Es importante delegar funciones a los trabajadores por algunos casos	/		/		/	
DIMENSIÓN 4: Orientación hacia el equipo							
20	La institución promueve la defensa de los derechos de los pacientes.	/		/		/	
21	Cada trabajador tienen cierta participación en las actividades de la institución	/		/		/	
22	Existe un liderazgo consensuado en tu institución	/		/		/	
DIMENSIÓN 5: Agresividad							
23	En ciertas situaciones se acepta peticiones sin agresividad ni desagrado	/		/		/	
24	Se percibe un clima de hostigamiento con agresividad y desagrado cuando los trabajadores no cumplen con ciertas indicaciones por el jefe inmediato	/		/		/	
25	Te sientes decepcionado cuando no logras lo planificado	/		/		/	
26	En el ambiente donde laboras se práctica la empatía y la asertividad	/		/		/	
27	Eres capaz de controlar tus emociones ante un hecho sea positivo o negativo que se te presenta.	/		/		/	
DIMENSIÓN 6: Estabilidad							
28	Te adaptas a las condiciones que ofrece la institución según el cargo que asumes	/		/		/	
29	En tu institución se mantiene un trato igualitario y respetuoso, independientemente del cargo que asumes.	/		/		/	
30	En tu institución observas que se hace diferencias en la exigencia laboral de contratados y nombrados	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. AGÜERO ALVA, HUGO LORENZO DNI: 43384353

Especialidad del validador: ASESOR / PSICÓLOGO

.....de.....del 20.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACION							
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	✓		✓		✓		
2	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	✓		✓		✓		
3	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	✓		✓		✓		
4	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	✓		✓		✓		
5	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	✓		✓		✓		
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permiten el desarrollo del personal.	✓		✓		✓		
7	La institución promueve el desarrollo del personal.	✓		✓		✓		
8	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Se siente compromiso con el éxito en la organización.	✓		✓		✓		
10	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	✓		✓		✓		
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.	✓		✓		✓		
12	Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la organización.	✓		✓		✓		
13	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	✓		✓		✓		
14	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	✓		✓		✓		
15	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo personal.	✓		✓		✓		
16	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: SUPERVISION	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
17	El jefe controla la permanencia del personal en su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
18	El jefe realiza control de las actividades del trabajo y sus unidades orgánicas.	✓		✓		✓		
19	Los jefes expresan reconocimiento por los logros.	✓		✓		✓		

20	La evaluación en el hospital Hipólito Unanue se da cada seis meses.	✓		✓		✓	
21	Los jefes después de la evaluación solicitan la capacitación que se necesita.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: COMUNICACION		✓		✓		✓	
22	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	✓		✓		✓	
23	Los trabajadores cumplen el principio de transparencia en sus actividades diarias.	✓		✓		✓	
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	✓		✓		✓	
25	Considera Usted que las áreas del trabajo brindan información consistente a las demás áreas de trabajo.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: CONDICIONES LABORALES		✓		✓		✓	
25	Con una adecuada administración mejorarían el clima laboral	✓		✓		✓	
26	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa	✓		✓		✓	
27	Las responsabilidades asignadas a las comisiones de trabajo son efectuadas a cabalidad por ellas.	✓		✓		✓	
28	En la institución donde labora, se afrontan y superan los obstáculos.	✓		✓		✓	
29	Cumple con las actividades laborales que se le ha delegado.	✓		✓		✓	
30	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: AGÜERO ALVA HUGO LONCERO DNI: 43384358

Especialidad del validador: ASESOR / METODOLOGO


¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Los objetivos y responsabilidades que asume cada trabajador son claros, por tanto sabe lo que se espera de él.	✓		✓		✓		
2	En la Institución donde labora, se percibe que el director promueve el desarrollo de tus habilidades	✓		✓		✓		
3	En la Institución se tolera errores creativos	✓		✓		✓		
4	Se ejerce presión para el cumplimiento de metas y objetivos	✓		✓		✓		
5	En el trabajo te brindan oportunidades suficientes como trabajador	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Atención a los detalles	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Existe calidez en la comunicación entre el jefe y los trabajadores.	✓		✓		✓		
7	Demuestras competencia y dominio administrativo.	✓		✓		✓		
8	En tu institución donde laboras se aprecia que los directivos tienen conocimiento de sus funciones.	✓		✓		✓		
9	En la unidad de logística se toma decisiones informadas y oportunas	✓		✓		✓		
10	Los trabajadores toman decisiones minimizando riesgos en algunas circunstancias	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Orientación hacia los resultados	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	Se permite a los trabajadores un alto nivel de iniciativa en el trabajo cotidiano	✓		✓		✓		
12	En todas las actividades planificadas se explica sus acciones y procedimientos.	✓		✓		✓		
13	Usted como trabajador está dispuesto a realizar cambios para el bienestar del área donde laboras	✓		✓		✓		
14	Siempre se democratiza la autoridad con los trabajados de la institución donde labora.	✓		✓		✓		
15	Sientes que se te permite trabajar con autonomía	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Orientación hacia las personas	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
16	Crees que los directivos toman decisiones unilaterales.	✓		✓		✓		
17	En tu institución se respeta los deberes y derechos de cada trabajador	✓		✓		✓		

18	En la institución donde laboras se promueve las comisiones de trabajo	✓		✓		✓	
19	Es importante delegar funciones a los trabajadores por algunos casos	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: Orientación hacia el equipo							
20	La institución promueve la defensa de los derechos de los pacientes.	✓		✓		✓	
21	Cada trabajador tienen cierta participación en las actividades de la institución	✓		✓		✓	
22	Existe un liderazgo consensuado en tu institución	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5: Agresividad							
23	En ciertas situaciones se acepta peticiones sin agresividad ni desagrado	✓		✓		✓	
24	Se percibe un clima de hostigamiento con agresividad y desagrado cuando los trabajadores no cumplen con ciertas indicaciones por el jefe inmediato	✓		✓			
25	Te sientes decepcionado cuando no logras lo planificado	✓		✓			
26	En el ambiente donde laboras se practica la empatía y la asertividad	✓		✓			
27	Eres capaz de controlar tus emociones ante un hecho sea positivo o negativo que se te presenta.	✓		✓			
DIMENSIÓN 6: Estabilidad							
28	Te adaptas a las condiciones que ofrece la institución según el cargo que asumes	✓		✓			
29	En tu institución se mantiene un trato igualitario y respetuoso, independientemente del cargo que asumes.	✓		✓			
30	En tu institución observas que se hace diferencias en la exigencia laboral de contratados y nombrados	✓		✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒Aplicable después de corregir ☐No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Menacho Vargas Isabel, DNI: 09968395

Especialidad del validador:

Dra. Administración de la educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

.....de.....del 20.....



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACIÓN							
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	✓		✓		✓		
2	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	✓		✓		✓		
3	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	✓		✓		✓		
4	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	✓		✓		✓		
5	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	✓		✓		✓		
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permiten el desarrollo del personal.	✓		✓		✓		
7	La institución promueve el desarrollo del personal.	✓		✓		✓		
8	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Se siente compromiso con el éxito en la organización.	✓		✓		✓		
10	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	✓		✓		✓		
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.	✓		✓		✓		
12	Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la organización.	✓		✓		✓		
13	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	✓		✓		✓		
14	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	✓		✓		✓		
15	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo personal.	✓		✓		✓		
16	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: SUPERVISION	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
17	El jefe controla la permanencia del personal en su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
18	El jefe realiza control de las actividades del trabajo y sus unidades orgánicas.	✓		✓		✓		
19	Los jefes expresan reconocimiento por los logros.	✓		✓		✓		

20	La evaluación en el hospital Hipólito Unanue se da cada seis meses.	✓		✓		✓	
21	Los jefes después de la evaluación solicitan la capacitación que se necesita.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: COMUNICACION	✓		✓		✓	
22	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	✓		✓		✓	
23	Los trabajadores cumplen el principio de transparencia en sus actividades diarias.	✓		✓		✓	
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	✓		✓		✓	
25	Considera Usted que las áreas del trabajo brindan información consistente a las demás áreas de trabajo.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: CONDICIONES LABORALES						
25	Con una adecuada administración mejorarían el clima laboral	✓		✓		✓	
26	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa	✓		✓		✓	
27	Las responsabilidades asignadas a las comisiones de trabajo son efectuadas a cabalidad por ellas.	✓		✓		✓	
28	En la institución donde labora, se afrontan y superan los obstáculos.	✓		✓		✓	
29	Cumple con las actividades laborales que se le ha delegado.	✓		✓		✓	
30	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Menacho Vargas Isabel DNI: 09968395

Especialidad del validador: Dir. administración de la educación

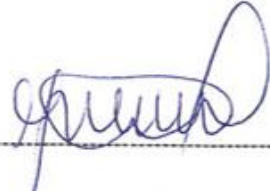
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Innovación y aceptación de riesgos	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Los objetivos y responsabilidades que asume cada trabajador son claros, por tanto sabe lo que se espera de él.	✓		✓		✓		
2	En la Institución donde labora, se percibe que el director promueve el desarrollo de tus habilidades	✓		✓		✓		
3	En la Institución se tolera errores creativos	✓		✓		✓		
4	Se ejerce presión para el cumplimiento de metas y objetivos	✓		✓		✓		
5	En el trabajo te brindan oportunidades suficientes como trabajador	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Atención a los detalles	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Existe calidez en la comunicación entre el jefe y los trabajadores.	✓		✓		✓		
7	Demuestras competencia y dominio administrativo.	✓		✓		✓		
8	En tu institución donde laboras se aprecia que los directivos tienen conocimiento de sus funciones.	✓		✓		✓		
9	En la unidad de logística se toma decisiones informadas y oportunas	✓		✓		✓		
10	Los trabajadores toman decisiones minimizando riesgos en algunas circunstancias	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Orientación hacia los resultados	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	Se permite a los trabajadores un alto nivel de iniciativa en el trabajo cotidiano	✓		✓		✓		
12	En todas las actividades planificadas se explica sus acciones y procedimientos.	✓		✓		✓		
13	Usted como trabajador está dispuesto a realizar cambios para el bienestar del área donde laboras	✓		✓		✓		
14	Siempre se democratiza la autoridad con los trabajados de la institución donde labora.	✓		✓		✓		
15	Sientes que se te permite trabajar con autonomía	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Orientación hacia las personas	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
16	Crees que los directivos toman decisiones unilaterales.	✓		✓		✓		
17	En tu institución se respeta los deberes y derechos de cada trabajador	✓		✓		✓		

18	En la institución donde laboras se promueve las comisiones de trabajo	✓	✓	✓	
19	Es importante delegar funciones a los trabajadores por algunos casos	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN 4: Orientación hacia el equipo					
20	La institución promueve la defensa de los derechos de los pacientes.	✓	✓	✓	
21	Cada trabajador tienen cierta participación en las actividades de la institución	✓	✓	✓	
22	Existe un liderazgo consensuado en tu institución	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN 5: Agresividad					
23	En ciertas situaciones se acepta peticiones sin agresividad ni desagrado	✓	✓	✓	
24	Se percibe un clima de hostigamiento con agresividad y desagrado cuando los trabajadores no cumplen con ciertas indicaciones por el jefe inmediato	✓	✓	✓	
25	Te sientes decepcionado cuando no logras lo planificado	✓	✓	✓	
26	En el ambiente donde laboras se práctica la empatía y la asertividad	✓	✓	✓	
27	Eres capaz de controlar tus emociones ante un hecho sea positivo o negativo que se te presenta.	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN 6: Estabilidad					
28	Te adaptas a las condiciones que ofrece la institución según el cargo que asumes	✓	✓	✓	
29	En tu institución se mantiene un trato igualitario y respetuoso, independientemente del cargo que asumes.	✓	✓	✓	
30	En tu institución observas que se hace diferencias en la exigencia laboral de contratados y nombrados	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Perez Sarrv Anbu* DNI: *09874371*

Especialidad del validador: *Mg. Gestión pública*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

.....de.....del 20.....

[Firma]

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACION	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	✓		✓		✓		
2	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	✓		✓		✓		
3	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	✓		✓		✓		
4	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	✓		✓		✓		
5	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	✓		✓		✓		
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permiten el desarrollo del personal.	✓		✓		✓		
7	La institución promueve el desarrollo del personal.	✓		✓		✓		
8	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Se siente compromiso con el éxito en la organización.	✓		✓		✓		
10	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	✓		✓		✓		
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.	✓		✓		✓		
12	Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la organización.	✓		✓		✓		
13	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	✓		✓		✓		
14	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	✓		✓		✓		
15	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo personal.	✓		✓		✓		
16	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: SUPERVISION	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
17	El jefe controla la permanencia del personal en su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
18	El jefe realiza control de las actividades del trabajo y sus unidades orgánicas.	✓		✓		✓		
19	Los jefes expresan reconocimiento por los logros.	✓		✓		✓		

20	La evaluación en el hospital Hipólito Unanue se da cada seis meses.	✓		✓		✓	
21	Los jefes después de la evaluación solicitan la capacitación que se necesita.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: COMUNICACION							
22	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	✓		✓		✓	
23	Los trabajadores cumplen el principio de transparencia en sus actividades diarias.	✓		✓		✓	
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	✓		✓		✓	
25	Considera Usted que las áreas del trabajo brindan información consistente a las demás áreas de trabajo.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: CONDICIONES LABORALES							
25	Con una adecuada administración mejorarían el clima laboral	✓		✓		✓	
26	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa	✓		✓		✓	
27	Las responsabilidades asignadas a las comisiones de trabajo son efectuadas a cabalidad por ellas.	✓		✓		✓	
28	En la institución donde labora, se afrontan y superan los obstáculos.	✓		✓		✓	
29	Cumple con las actividades laborales que se le ha delegado.	✓		✓		✓	
30	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Perez Saur, Anhel DNI: 09874371

Especialidad del validador: Mg. Gestim Publica

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....


Firma del Experto Informante.

ANEXO E

BASE DE DATOS

	Cultura organizacional																																						
	I. Acept.					Atención a l. d.					Orient. H. R.					Orien. H. Per.				Orint. H. E.			Acresividad					Estabilidad											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30									
1	5	4	3	5	2	19	3	4	3	5	5	20	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	19	4	4	2	10	3	2	5	3	4	17	4	4	3	11	120	
2	4	4	3	2	5	18	4	4	5	5	2	20	3	4	5	3	5	20	5	5	5	4	19	3	4	5	12	3	5	1	4	5	18	5	5	5	15	122	
3	5	3	4	2	3	17	2	1	3	4	5	15	3	4	4	5	5	21	5	5	5	4	19	3	3	4	10	4	5	5	5	4	23	4	4	5	13	118	
4	5	4	3	3	3	18	3	3	4	5	4	19	4	3	4	4	5	20	4	4	3	2	13	3	3	3	9	3	3	4	4	1	15	3	2	4	9	103	
5	4	4	3	4	2	17	3	4	3	3	5	18	4	4	4	3	3	18	3	4	4	3	14	4	3	4	11	3	4	5	5	4	21	4	4	4	12	111	
6	5	5	5	2	2	19	5	3	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	4	4	13	5	4	5	3	5	22	3	1	3	7	129	
7	5	4	3	3	3	18	4	5	3	4	5	21	3	3	4	5	5	20	4	5	3	3	15	4	3	4	11	3	2	4	5	2	16	4	2	2	8	109	
8	5	4	4	3	4	20	3	5	3	4	4	19	3	2	4	5	4	18	4	5	4	3	16	3	3	4	10	4	4	5	4	3	20	4	4	3	11	114	
9	4	4	3	2	3	16	4	4	2	5	4	19	4	4	5	4	5	22	5	5	3	3	16	3	3	4	10	4	2	3	2	2	13	3	3	4	10	106	
10	3	3	3	2	3	14	5	3	3	5	4	20	5	5	5	5	5	25	5	4	5	1	15	3	3	4	10	5	3	4	5	3	20	3	3	5	11	115	
11	5	4	5	5	5	24	4	5	4	4	5	22	3	3	4	5	2	17	4	5	3	3	15	3	1	5	9	5	5	4	5	3	22	5	4	5	14	123	
12	3	5	3	2	4	17	3	3	5	5	4	20	2	4	4	5	5	20	5	3	3	3	14	3	5	5	13	2	4	3	3	4	3	16	3	3	3	9	109
13	4	4	4	3	3	18	3	2	2	5	4	16	4	4	5	5	5	23	5	4	3	3	15	4	1	4	9	3	3	3	3	4	16	3	4	4	11	108	
14	3	3	3	2	3	14	1	3	3	5	4	16	5	5	5	5	5	25	5	4	5	1	15	3	3	4	10	5	3	4	5	3	20	3	3	5	11	111	
15	3	3	3	2	3	14	3	2	2	4	4	15	3	3	3	4	4	17	4	3	4	3	14	2	3	3	8	4	3	3	5	3	18	4	4	5	13	99	
16	3	4	3	3	3	16	3	3	4	3	4	17	3	4	4	5	5	21	5	4	2	2	13	3	4	3	10	4	3	3	3	3	16	3	3	4	10	103	
17	4	3	4	3	4	18	5	2	1	3	5	16	4	3	4	5	4	20	5	5	4	1	15	4	4	3	11	3	2	5	5	3	18	4	3	4	11	109	
18	3	4	3	3	3	16	1	2	2	2	4	11	2	2	4	5	5	18	5	5	4	3	17	3	2	3	8	3	4	3	4	3	17	3	5	5	13	100	
19	5	5	5	5	5	25	5	5	3	3	5	21	5	5	5	5	5	25	5	5	3	4	17	5	4	4	13	3	5	3	4	2	17	4	4	4	12	130	
20	5	5	5	4	5	24	5	4	2	4	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	4	5	14	4	5	2	5	3	19	5	4	5	14	136	

21	5	4	3	5	2	19	3	4	3	5	5	20	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	19	4	4	2	10	3	2	5	3	4	17	4	4	3	11	120
22	4	4	3	2	5	18	4	4	5	5	2	20	3	4	5	3	5	20	5	5	5	4	19	3	4	5	12	3	5	1	4	5	18	5	5	5	15	122
23	5	3	4	2	3	17	2	1	3	4	5	15	3	4	4	5	5	21	5	5	5	4	19	3	3	4	10	4	5	5	5	4	23	4	4	5	13	118
24	5	4	3	3	3	18	3	3	4	5	4	19	4	3	4	4	5	20	4	4	3	2	13	3	3	3	9	3	3	4	4	1	15	3	2	4	9	103
25	4	4	3	4	2	17	3	4	3	3	5	18	4	4	4	3	3	18	3	4	4	3	14	4	3	4	11	3	4	5	5	4	21	4	4	4	12	111
26	5	5	5	2	2	19	5	3	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	4	4	13	5	4	5	3	5	22	3	1	3	7	129
27	5	4	3	3	3	18	4	5	3	4	5	21	3	3	4	5	5	20	4	5	3	3	15	4	3	4	11	3	2	4	5	2	16	4	2	2	8	109
28	5	4	4	3	4	20	3	5	3	4	4	19	3	2	4	5	4	18	4	5	4	3	16	3	3	4	10	4	4	5	4	3	20	4	4	3	11	114
29	4	4	3	2	3	16	4	4	2	5	4	19	4	4	5	4	5	22	5	5	3	3	16	3	3	4	10	4	2	3	2	2	13	3	3	4	10	106
30	3	3	3	2	3	14	5	3	3	5	4	20	5	5	5	5	5	25	5	4	5	1	15	3	3	4	10	5	3	4	5	3	20	3	3	5	11	115
31	5	4	5	5	5	24	4	5	4	4	5	22	3	3	4	5	2	17	4	5	3	3	15	3	1	5	9	5	5	4	5	3	22	5	4	5	14	123
32	3	5	3	2	4	17	3	3	5	5	4	20	2	4	4	5	5	20	5	3	3	3	14	3	5	5	13	2	4	3	4	3	16	3	3	3	9	109
33	4	4	4	3	3	18	3	2	2	5	4	16	4	4	5	5	5	23	5	4	3	3	15	4	1	4	9	3	3	3	3	4	16	3	4	4	11	108
34	3	3	3	2	3	14	1	3	3	5	4	16	5	5	5	5	5	25	5	4	5	1	15	3	3	4	10	5	3	4	5	3	20	3	3	5	11	111
35	3	3	3	2	3	14	3	2	2	4	4	15	3	3	3	4	4	17	4	3	4	3	14	2	3	3	8	4	3	3	5	3	18	4	4	5	13	99
36	3	4	3	3	3	16	3	3	4	3	4	17	3	4	4	5	5	21	5	4	2	2	13	3	4	3	10	4	3	3	3	3	16	3	3	4	10	103
37	4	3	4	3	4	18	5	2	1	3	5	16	4	3	4	5	4	20	5	5	4	1	15	4	4	3	11	3	2	5	5	3	18	4	3	4	11	109
38	3	4	3	3	3	16	1	2	2	2	4	11	2	2	4	5	5	18	5	5	4	3	17	3	2	3	8	3	4	3	4	3	17	3	5	5	13	100
39	5	5	5	5	5	25	5	5	3	3	5	21	5	5	5	5	5	25	5	5	3	4	17	5	4	4	13	3	5	3	4	2	17	4	4	4	12	130
40	5	5	5	4	5	24	5	4	2	4	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	4	5	14	4	5	2	5	3	19	5	4	5	14	136

Desempeño laboral																																				
	Autorrealización									Involucramiento laboral									Supervisión						Comunicación				Condiciones laborales							
	1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	12	13	14	15	16		17	18	19	20	21		22	23	24		25	26	27	28	29	30		
1	5	3	3	4	3	5	4	4	31	5	3	3	5	5	4	5	4	34	5	4	4	5	5	23	4	4	3	11	3	4	2	4	2	3	18	117
2	5	5	5	4	2	3	4	4	32	3	5	4	5	5	5	1	1	29	2	3	4	5	5	19	4	4	4	12	5	5	5	5	5	5	30	122
3	5	4	5	5	3	4	5	2	33	4	4	2	4	4	1	3	4	26	3	4	5	5	4	21	4	5	3	12	4	4	5	5	3	5	26	118
4	5	3	4	4	3	4	4	4	31	3	3	4	3	3	3	3	4	26	4	3	4	3	3	17	4	3	4	11	3	3	3	4	3	3	19	104
5	4	3	3	4	4	4	4	2	28	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3	3	5	1	4	16	4	5	4	13	4	5	4	4	4	4	25	113
6	5	2	4	4	5	5	5	5	35	3	3	5	3	3	3	5	5	30	5	5	5	5	5	25	4	5	5	14	3	4	4	4	4	4	23	127
7	5	4	5	5	2	2	4	5	32	2	3	2	2	3	3	3	4	22	4	3	4	3	3	17	3	4	3	10	4	3	2	4	3	2	18	99
8	5	4	5	5	3	3	4	5	34	2	3	3	3	3	3	3	3	23	4	3	4	3	3	17	3	4	4	11	4	3	3	3	4	2	19	104
9	4	5	5	4	2	4	5	5	34	2	3	4	4	3	5	4	5	30	5	4	2	3	3	17	4	5	3	12	2	3	4	3	2	3	17	110
10	5	4	4	5	3	4	5	5	35	5	5	5	4	5	4	3	3	34	3	4	3	4	4	18	5	5	5	15	5	4	5	3	3	3	23	125
11	3	4	5	3	5	3	5	4	32	5	5	4	5	5	4	5	4	37	2	5	2	5	5	19	4	5	5	14	5	4	5	3	4	5	26	128
12	5	4	5	4	4	3	4	5	34	4	4	4	4	5	4	4	5	34	4	4	5	3	2	18	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	131
13	5	4	5	4	4	5	5	5	37	5	5	4	4	5	5	5	4	37	5	4	4	4	5	22	4	5	4	13	5	4	5	5	5	5	29	138
14	3	3	4	4	4	5	5	5	33	2	4	2	5	4	5	5	5	32	5	3	4	3	2	17	4	5	5	14	4	2	3	4	4	4	21	117
15	4	5	3	4	2	4	4	5	31	5	4	3	3	3	4	4	5	31	2	3	3	3	4	15	3	3	4	10	4	3	4	3	3	4	21	108
16	4	5	4	4	3	5	4	4	33	3	4	3	3	4	4	4	4	29	4	4	3	3	4	18	4	4	3	11	3	4	4	4	3	3	21	112
17	5	5	4	4	3	5	5	5	36	4	4	3	3	4	3	3	4	28	5	3	3	3	4	18	3	5	5	13	3	4	4	5	4	4	24	119
18	5	5	3	4	3	2	3	4	29	3	4	5	3	4	4	4	3	30	4	3	3	3	4	17	4	4	3	11	4	3	4	3	4	3	21	108
19	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	4	4	38	4	3	4	5	4	20	5	5	5	15	5	5	4	4	5	5	28	140
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	5	4	5	4	37	4	5	5	5	4	23	5	5	5	15	5	4	5	5	5	5	29	144

21	5	3	3	4	3	5	4	4	31	5	3	3	5	5	4	5	4	34	5	4	4	5	5	23	4	4	3	11	3	4	2	4	2	3	18	117
22	5	5	5	4	2	3	4	4	32	3	5	4	5	5	5	1	1	29	2	3	4	5	5	19	4	4	4	12	5	5	5	5	5	5	30	122
23	5	4	5	5	3	4	5	2	33	4	4	2	4	4	1	3	4	26	3	4	5	5	4	21	4	5	3	12	4	4	5	5	3	5	26	118
24	5	3	4	4	3	4	4	4	31	3	3	4	3	3	3	3	4	26	4	3	4	3	3	17	4	3	4	11	3	3	3	4	3	3	19	104
25	4	3	3	4	4	4	4	2	28	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3	3	5	1	4	16	4	5	4	13	4	5	4	4	4	4	25	113
26	5	2	4	4	5	5	5	5	35	3	3	5	3	3	3	5	5	30	5	5	5	5	5	25	4	5	5	14	3	4	4	4	4	4	23	127
27	5	4	5	5	2	2	4	5	32	2	3	2	2	3	3	3	4	22	4	3	4	3	3	17	3	4	3	10	4	3	2	4	3	2	18	99
28	5	4	5	5	3	3	4	5	34	2	3	3	3	3	3	3	3	23	4	3	4	3	3	17	3	4	4	11	4	3	3	3	4	2	19	104
29	4	5	5	4	2	4	5	5	34	2	3	4	4	3	5	4	5	30	5	4	2	3	3	17	4	5	3	12	2	3	4	3	2	3	17	110
30	5	4	4	5	3	4	5	5	35	5	5	5	4	5	4	3	3	34	3	4	3	4	4	18	5	5	5	15	5	4	5	3	3	3	23	125
31	3	4	5	3	5	3	5	4	32	5	5	4	5	5	4	5	4	37	2	5	2	5	5	19	4	5	5	14	5	4	5	3	4	5	26	128
32	5	4	5	4	4	3	4	5	34	4	4	4	4	5	4	4	5	34	4	4	5	3	2	18	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	131
33	5	4	5	4	4	5	5	5	37	5	5	4	4	5	5	5	4	37	5	4	4	4	5	22	4	5	4	13	5	4	5	5	5	5	29	138
34	3	3	4	4	4	5	5	5	33	2	4	2	5	4	5	5	5	32	5	3	4	3	2	17	4	5	5	14	4	2	3	4	4	4	21	117
35	4	5	3	4	2	4	4	5	31	5	4	3	3	3	4	4	5	31	2	3	3	3	4	15	3	3	4	10	4	3	4	3	3	4	21	108
36	4	5	4	4	3	5	4	4	33	3	4	3	3	4	4	4	4	29	4	4	3	3	4	18	4	4	3	11	3	4	4	4	3	3	21	112
37	5	5	4	4	3	5	5	5	36	4	4	3	3	4	3	3	4	28	5	3	3	3	4	18	3	5	5	13	3	4	4	5	4	4	24	119
38	5	5	3	4	3	2	3	4	29	3	4	5	3	4	4	4	3	30	4	3	3	3	4	17	4	4	3	11	4	3	4	3	4	3	21	108
39	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	4	4	38	4	3	4	5	4	20	5	5	5	15	5	5	4	4	5	5	28	140
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	5	4	5	4	37	4	5	5	5	4	23	5	5	5	15	5	4	5	5	5	5	29	144

Base de dato de la prueba piloto de la variable cultura organizacional

	Cultura organizacional																																
	I. Acept.					Atención a l. d.					Orient. H. R.					Orient. H. Per.				Orient. H. E.				Acresividad					Estabilidad				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
1	5	4	5	5	2	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	3	2	5	3	4	4	4	3			
2	4	4	3	2	5	4	4	5	5	2	5	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	5	3	5	1	4	5	5	5	5			
3	5	3	4	2	3	2	1	3	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5			
4	5	4	3	5	5	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	1	3	2	4			
5	4	4	3	4	2	3	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4			
6	5	5	5	2	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	3	1	3			
7	5	4	3	3	3	4	5	3	4	5	3	3	4	5	5	4	5	3	3	4	3	4	3	2	4	5	2	4	2	2			
8	5	4	4	3	4	3	5	3	4	4	3	2	4	5	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3			
9	4	4	3	2	3	4	4	2	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	3	4			
10	3	3	3	2	3	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	1	3	3	4	5	3	4	5	3	3	3	5			
11	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	2	4	5	3	3	3	1	5	5	5	4	5	3	5	4	5			
12	3	5	3	2	4	3	3	5	5	4	2	4	4	5	5	5	3	3	3	3	5	5	2	4	3	4	3	3	3	3			
13	4	4	4	3	3	3	2	2	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	1	4	3	3	3	3	4	3	4	4			
14	3	3	3	2	3	1	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	1	3	3	4	5	3	4	5	3	3	3	5			
15	3	3	3	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	5	3	4	4	5			

Resultado de la fiabilidad de la cultura organizacional

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	30

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	109,6000	62,686	,400	,617
VAR00002	109,9333	66,067	,232	,634
VAR00003	110,2000	59,886	,649	,597
VAR00004	110,8667	67,267	,006	,658
VAR00005	110,4667	70,267	-,141	,668
VAR00006	110,3333	61,381	,354	,617
VAR00007	110,4000	65,829	,086	,648
VAR00008	110,4667	59,695	,501	,603
VAR00009	109,2667	67,638	,080	,643
VAR00010	109,5333	67,981	,020	,648
VAR00011	109,9333	62,781	,326	,622
VAR00012	110,0000	65,286	,205	,634
VAR00013	109,4000	64,257	,417	,622
VAR00014	109,2667	67,352	,080	,644

VAR00015	109,2667	70,781	-,177	,667
VAR00016	109,2667	66,067	,232	,634
VAR00017	109,4000	61,400	,601	,605
VAR00018	109,8000	61,314	,463	,610
VAR00019	110,8000	60,743	,420	,611
VAR00020	110,4667	63,410	,430	,619
VAR00021	110,7333	67,210	,036	,651
VAR00022	109,8667	67,267	,075	,644
VAR00023	110,0667	65,210	,177	,637
VAR00024	110,3333	61,810	,357	,618
VAR00025	109,9333	65,924	,093	,646
VAR00026	109,6667	71,952	-,241	,675
VAR00027	110,5333	58,267	,560	,594
VAR00028	110,1333	64,981	,290	,629
VAR00029	110,4667	69,695	-,109	,665
VAR00030	109,8000	70,457	-,153	,667

Base de dato de la prueba piloto de la variable desempeño laboral

Desempeño laboral																														
	Autorrealización								Involucramiento laboral								Supervisión				Comunicación				Condiciones laborales					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	3	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	2	5	2	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5
2	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
4	3	3	4	4	4	5	5	5	2	4	2	5	4	5	5	5	5	3	4	3	2	4	5	5	4	2	3	4	4	4
5	4	5	3	4	2	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	5	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4
6	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3
7	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	4	3	5	5	3	4	4	5	4	4
8	5	5	3	4	3	2	3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3
9	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
11	5	3	3	4	3	5	4	4	5	3	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	2	4	2	3
12	5	5	5	4	2	3	4	4	3	5	4	5	5	5	1	1	2	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
13	5	4	5	5	3	4	5	2	4	4	2	4	4	1	3	4	3	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	3	5
14	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3
15	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	1	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4

Resultado de la fiabilidad del desempeño laboral

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	30

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	116,7333	150,067	,142	,876
VAR00002	117,0667	148,495	,189	,875
VAR00003	117,1333	140,695	,598	,866
VAR00004	117,1333	148,981	,314	,873
VAR00005	117,7333	136,638	,673	,863
VAR00006	117,1333	147,410	,200	,876
VAR00007	116,8667	143,838	,591	,868

VAR00008	117,0667	144,067	,333	,872
VAR00009	117,2667	140,638	,488	,868
VAR00010	117,0667	141,210	,718	,865
VAR00011	117,6000	143,829	,360	,872
VAR00012	117,2667	143,495	,444	,869
VAR00013	116,9333	139,210	,789	,863
VAR00014	117,3333	145,524	,266	,874
VAR00015	117,3333	146,095	,222	,876
VAR00016	117,4000	152,543	-,013	,881
VAR00017	117,5333	150,267	,064	,880
VAR00018	117,6667	143,952	,493	,869
VAR00019	117,4000	147,543	,217	,875
VAR00020	117,5333	138,124	,473	,869
VAR00021	117,3333	150,381	,081	,879
VAR00022	117,2000	144,029	,620	,868
VAR00023	116,8000	141,314	,642	,866
VAR00024	117,1333	142,267	,515	,868
VAR00025	117,1333	138,410	,719	,863
VAR00026	117,3333	143,524	,421	,870
VAR00027	117,1333	142,124	,469	,869
VAR00028	117,0667	144,638	,428	,870
VAR00029	117,3333	136,952	,682	,863
VAR00030	117,0667	137,352	,748	,862